

COVID-19 KAYGISININ EVDEN ÇALIŞANLARIN HAYAT TATMİNİNE ETKİSİNDE İŞİN ANLAMI VE İŞE ADANMIŞLIĞIN SERİ ARACILIK ROLÜ¹

THE SERIAL MEDIATING ROLE OF THE MEANING OF WORK AND WORK ENGAGEMENT IN THE EFFECT OF COVID-19 ANXIETY ON LIFE SATISFACTION OF WORKERS FROM HOME

Özden AKIN*, Metin REYHANOĞLU**

*Geliş Tarihi: 18.12.2024
(Received)*

*Kabul Tarihi: 05.05.2025
(Accepted)*

ÖZ: COVID-19 pandemisiyle birlikte uzaktan çalışmaya geçiş, işletmeler ve çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Salgın, kısıtlamalar doğrultusunda insan sağlığını ve kurumsal uygulamaları değiştirmiştir. Evden çalışma zorunluluğunun çalışanlar açısından işlerine yönelik olarak hissettikleri duygu durumları üzerinde nasıl bir etki yaptığının değerlendirilmesi önemlidir. Bu çalışmanın amacı, korunma motivasyonu teorisi (KMT) kapsamında, evden çalışmak zorunda kalan çalışanların COVID-19 kaygısının hayat tatminleri üzerindeki etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılık rolünün yapısal eşitlik modellemesiyle (YEM) incelenmesidir. Saha araştırması Hatay'da farklı mesleklerde çalışanlar (sekreter, sağlık çalışanı, teknisyen/mühendis ve serbest meslek erbabı) üzerinde kolayda örneklem yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış ölçeklere cevap veren 427 katılımcının anket verisi kısmi en küçük kareler tabanlı YEM kullanılarak analiz edilmiştir. Oluşturulan modelin analiz sonuçlarına göre COVID-19 kaygısının hayat tatminine etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılığı bulunmuştur. Kaygının çalışanlardaki olumlu durumları ve duyguları azalttığına yönelik kalıplaşmış düşüncenin aksine, COVID-19 kaygısının çalışanlarda işin anlamını ve hayat tatminini arttırdığı bulgusunun, pandeminin oluşturduğu evden çalışma şartlarından kaynaklandığı düşünülmüştür. Bu çalışmanın bulgularıyla KMT desteklenmiş, evden çalışma ortamının COVID-19 gibi kaygı yaratan durumların tehdidine yönelik bir baş etme yolu olarak değerlendirilmesi gerektiği gösterilmiştir. Bu sonuçlar, hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından işe adanmışlık ve hayattan zevk almayı arttırmak için evden çalışma şartlarının yeniden düşünülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: COVID-19 kaygısı, işin anlamı, işe adanmışlık, hayat tatmini.

¹ Bu çalışmaya yönelik Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 03.06.2021 tarih ve 03 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

* Doç. Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ozdendogan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8459-9334.

** Prof. Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, reyhanoğlu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1769-1867.



OPEN ACCESS

© Copyright 2025 Akın & Reyhanoğlu

ABSTRACT: The shift to remote working due to the COVID-19 pandemic has created positive and negative results for both businesses and employees. The epidemic has altered both human health and corporate practices in accordance with the restrictions. It is essential to evaluate how the obligation to work from home affects the emotional state that employees feel about their work. This study aims to investigate the serial mediating role of the work meaning and work engagement in the effect of COVID-19 anxiety on the life satisfaction of employees who have to work from home, within the framework of protection motivation theory (PMT), utilizing structural equation modeling (SEM). The survey research was conducted using the convenience sampling method on employees across several occupations (secretaries, healthcare professionals, technicians/engineers, and self-employment) in Hatay. The survey results from 427 participants, who completed scales with confirmed validity and reliability were analyzed, were analyzed using SEM based on partial least squares (PLS). The model analysis revealed that the serial mediation of work meaning and work engagement in the effect of COVID-19 anxiety on life satisfaction. Contrary to the conventional belief that anxiety reduces positive states and emotions in employees, the finding that COVID-19 anxiety increases the work meaning and life satisfaction in employees is thought to be due to the home working conditions created by the pandemic. The findings of this study supported the KMT and showed that the work-from-home environment should be considered as a way of coping with the threat of anxiety-provoking situations such as COVID-19. These findings indicate that home working conditions should be reconsidered in order to increase work engagement and life satisfaction for both managers and employees.

Key Words: COVID-19 anxiety, work meaning, work engagement, life satisfaction.

EXTENDED ABSTRACT

Although various studies have been conducted on the situation of those who have to work from home in an anxious and stressful environment during the COVID-19 period, such as work-family conflict, well-being, job satisfaction, and life satisfaction (Tang et al., 2021; Çağlın & Uğurlu, 2022; Michinov et al., 2022; Song et al., 2022; Reyhanoğlu & Akın, 2023), there is a need for studies that will reveal the dedication that employees feel towards their work and the meaning of work for them. This study aims to examine the serial mediating role of the meaning of work and work engagement in the effect of COVID-19 anxiety on the life satisfaction of employees who had to work from home using structural equation modeling (SEM), and the data obtained from employees in different sectors and professions in the field were analyzed using partial least squares (PLS) based SEM. Therefore, the aim is to elucidate the significance and emotional states of anxiety experienced by employees due to non-work factors, like COVID-19 and earthquakes, and how this affects their work and life satisfaction, as well as their managers.

We collected data using a survey technique, aiming to ascertain attitudes and perceptions regarding COVID-19 anxiety, work meaning, work engagement, and life satisfaction. We selected self-employed individuals, secretaries, engineers/technicians, and health workers from various professions and sectors as samples for those who had to work from home during the COVID-19 pandemic in Hatay. We adopted a convenience sampling method because identifying employees in the specified professions would be challenging.

In the spring of 2021, we collected data using Google Forms and analyzed it from 427 participants.

Of the total sample, 46.1% were female, 49.4% were single, and 50.4% had a bachelor's degree. The average age of the participants was 32.91 (± 8.50) years, and their working experience was 8.25 (± 7.36) years. The occupations of the participants were 80 self-employed, 140 secretaries, 95 engineers/technicians, and 112 healthcare workers. The Fornell and Larcker criterion, Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT), Cronbach's alpha (CA), composite reliability (CR), and average variance extracted (AVE) values show the SEM's structural validity, reliability, discriminant, and convergence.

The SEM path analysis values revealed a positive correlation between COVID-19 anxiety and the work meaning and life satisfaction, as well as a positive relationship between the work meaning and work engagement. We found the serial mediating role of work meaning and work engagement in the relationship between COVID-19 anxiety and life satisfaction to be statistically significant. The findings revealed significant results that support the hypotheses and existing knowledge in literature.

Research suggests that COVID-19 anxiety leads individuals who work from home to find their work more meaningful. The subjective experiences and interactions employees perceive in relation to the work environment determine work meaning (Rosso et al., 2010), and the new environment of working from home reveals that employees are searching for meaning by clinging to their jobs during times of uncertainty and difficulties with their families. Researchers have also found that COVID-19 anxiety positively impacts life satisfaction. Some positive outcomes of working from home, such as work-life balance and flexibility, may contribute to this finding, suggesting that this situation plays a balancing role in anxiety.

Another important finding of the study is that the meaning of work positively affects work engagement. This supports the effect of the meaning of work on positive behaviors towards work in literature (Rosso et al., 2010; Arnold et al., 2007). If employees' own values and goals are compatible with those of the organization they work for, work becomes more meaningful (Chalofsky, 2003). Low levels of meaning given to work can make employees feel awful psychologically and cause negative outcomes (Cartwright and Holmes, 2006). Observations in the pandemic environment show that work engagement positively influences life satisfaction when working from home. These results demonstrate a connection between work engagement and not only work performance but also the overall well-being of employees.

One of the most important findings is the serial mediation role of the meaning of work and work engagement in the effect of COVID-19 anxiety on life satisfaction. This indirect mediation finding indicates that the meaning of work and work engagement can play a protective role in the psychological well-being of employees in difficult situations. The findings show that although COVID-19 anxiety has a direct positive effect on life satisfaction, meaning of work and work engagement strengthen this effect even more and thus contribute to the increase in employees' life satisfaction. We observe that the meaning and engagement of work significantly influence this process. Thus, employees and managers should consider these findings and improve working conditions.

1. GİRİŞ

Uzaktan çalışma, bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelerle birlikte büyük ölçüde ilerleme kaydetmiştir (van Belle vd., 2023). Uzaktan çalışma, geleneksel iş düzeninden farklı olarak, zaman ve mekândan bağımsız, daha esnek ve yeni sosyal ilişkilerin olduğu bir çalışma şeklidir (Ajzen ve Taskin, 2021). Uzaktan çalışma geçmişte az sayıda işletmede daha çok serbest çalışanlar ve üst düzey yöneticilere kısmi zamanlı bir şekilde uygulanmaktayken, COVID-19 pandemisi kısıtlamalarıyla birlikte tüm sektörlerde ve çalışan düzeylerinde yaygınlaşarak zorunlu hale gelmiştir.

Uzaktan çalışmanın bir türü olan evden çalışma çalışanlara ailesiyle birlikte olma, ulaşım masraflarını azaltma, esnek çalışabilme imkânı vermekte; işletmeye ise ofis ve ulaşım maliyetlerinin düşürülmesi, daha az çalışan istihdam edilmesi gibi zaman ve kaynak tasarrufu sağlamaktadır. Bununla birlikte uzaktan çalışmanın üretim, iş birliği ve ilerlemede daha az fırsat sunduğu, meslektaşlarla iletişimi ve yaratıcı düşünmeyi teşvik etme fırsatlarını azalttığı gibi olumsuzluklar sıralanmaktadır (Tang vd., 2021).

COVID-19 dönemi gibi kaygılı ve stresli bir ortamda evden çalışmak zorunda olanların durumlarıyla ilgili olarak iş-aile dengesi, refah, iş ve yaşam tatmini gibi çeşitli çalışmalar (Tang vd., 2021; Çağlın ve Uğurlu, 2022; Michinov vd., 2022; Song vd., 2022; Reyhanoğlu ve Akın, 2023) yapılmış olmasına karşın, çalışanların işlerine karşı duydukları adanmışlık ve işin onlar için anlamını ortaya koyacak çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma, COVID-19 sebebiyle evden çalışma bağlamında çalışanların refah, performans ve yaratıcılığının yalnızca demografik özelliklere veya evden çalışma deneyimine (Reyhanoğlu ve Akın, 2023) değil, işle ilgili adanmışlıklarına, işin çalışanlar için ne anlama geldiğine, psikolojik profillerine ve durumlarına da bağlı olup olmadıklarını incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma, çalışanların COVID-19 tehdidine karşı korunma davranışlarını, Rogers'ın (1975) korunma motivasyonu teorisi (KMT) ile açıklamaktadır. Bu çalışmanın çalışanların, evden çalışmayı bir korunma mekanizması olarak görmelerinin kaygılarını hafifleteceği, aynı zamanda işin anlamı ile işe adanmışlık duygusunun, başa çıkma yeteneklerine olan inançlarını arttırarak kaygıyı azaltmada etkili olduğu yönünde literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. COVID-19 kaygısının evde çalışmak zorunda kalan çalışanların hayat tatminleri üzerindeki etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılık rolünün yapısal eşitlik modellemesiyle (YEM) incelenmesi amaçlanmıştır olup, sahadan farklı sektör ve mesleklerde çalışanlardan elde edilen veriler kısmi en küçük kareler tabanlı YEM kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Bu çalışmayla, COVID-19 ve deprem gibi iş dışı faktörlerle çalışanların üzerinde oluşan kaygı durumunun, işleriyle ve hayattan

zevk alma durumlarıyla ilgili anlam ve duygu durumlarını tespit ederek çalışan ve yöneticilere ışık tutması amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR

2.1. COVID-19 Kaygısı ile Birlikte Evden Çalışma

Kaygı, kişinin belirsiz, tehlikeli veya tehdit edici olarak algıladığı durumlara karşı verdiği fizyolojik, bilişsel veya davranışsal tepki şeklinde gösterdiği karmaşık duygusal bir durumdur (Barlow, 2002). COVID-19 pandemisi, dünya genelinde bireylerin kaygı düzeylerini önemli ölçüde etkilemiştir (Holmes vd., 2020: 547). Özellikle hastalığa yakalanma kaygısı, bu süreçte yaygın görülen stres kaynaklarından biridir. COVID-19 kaygısı, kişinin veya yakınlarının COVID-19 enfeksiyonuna yakalanması ve bunun olumsuz sonuçları hakkında yoğun endişe duyması olarak tanımlanabilir (Millroth ve Frey, 2021: 2). Evden çalışma, çalışanların işlerini fiziksel olarak iş yerine gitmeden uzaktan yapabilmelerini sağlayan bir çalışma modelidir (Bailey ve Kurland, 2002). Pandemi öncesinde uzaktan çalışma bazı işletmeler tarafından tercih edilen bir yöntemken, pandemiyle birlikte birçok sektörde zorunlu bir uygulama haline gelmiştir. COVID-19 ani bir şekilde çalışanları geleneksel çalışma yöntemlerinden uzaklaştırarak evden çalışmaya yöneltmiştir. Bu ani geçiş işletmeleri, işlerini hızlı bir şekilde sanal bir ortama taşımayı zorunlu kılmıştır. Pandemiyle birlikte hastalığa yakalanma kaygısını azaltmada evden çalışma önemli bir rol oynamıştır (Chen, 2021: 2). Çalışanların iş yerine gitme zorunluluğunun ortadan kalkmasıyla toplu taşıma araçları kullanılmamış, ayrıca iş yerinde kalabalık ortamlarda bulunma durumu da azalınca çalışanların enfekte olma korkusu hafiflemiştir. Evden çalışma, çalışanların kendi ortamlarında daha kontrollü ve güvenli hissetmelerini sağlamış, kaygı düzeylerinin azalmasına katkıda bulunmuştur (Domínguez-Amorocho vd., 2023: 2).

Geleneksel çalışma yaşamında olduğu gibi evden çalışma yaşamında da yüksek performans gösterebilme, çalışanların olumlu duygu durumlarıyla ilgili görülmektedir. Bu duygu durumları; işin anlamı, işe adanmışlık ve iş tatmini olabilmektedir. Bir anlamda bu duygu durumları mutluluğun belirleyicisi olarak da düşünülmekte, çalışanların işlerini değerli bulması ve maddi kazanç yanında işine anlam yüklemesi boyutunu da içermektedir (Hackman ve Oldham, 1976). Çalışanlar için anlamlı bir iş, onların psikolojik açıdan daha iyi hissetmelerine neden olmakta, giderek daha fazla değer ve önem verilen bir iş çıktısı haline gelmektedir (Scroggins, 2008). COVID-19 salgını ile birlikte, zorunlu olarak evden çalışmanın çalışanların refahı ve iş performansı üzerindeki etkileri ve bu etkilerin tüm çalışanlar için aynı olup olmadığı sorusunu gündeme getirmiştir. Çünkü yaşanan bu kriz insanları tercihleri, yetenekleri, kişilikleri ve işe olan adanmışlıkları ayrıca işin onlar için anlamı dikkate alınmaksızın evden çalışmaya zorlamıştır (Michinov vd., 2022).

2.2. İşin Anlamı

Çalışanlar açısından yapılan işin anlamı; işin yapıldığı yerde mi, işin kendisinde mi yoksa meslektaşlarıyla olan yüz yüze iletişimden mi kaynaklandığı ile ilgili sorulara çalışanların verdiği cevaplarla ortaya çıkmaktadır (Brief ve Nord, 1990). Çalışanlar açısından işin giderek daha önemli bir yaşam alanı haline gelmesi (Rapaport ve Bailyn, 1998) ve işin daha büyük psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılaması (Casey, 1995) işin anlamını arttırmaktadır.

İşin anlamı Shamir'in (1991) benlik kavramına dayalı iş motivasyonu teorisiyle açıklanabilir. Teori, anlamlı işin, iş görevleri, işin yapıldığı bağlam ve bireyin benlik kavramı arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olduğunu ifade etmektedir. Bunun anlamı, anlamlı işin, çalışanların benlik kavramı ile iş görevleri arasındaki uyumla yaratılabileceğidir (Scroggins, 2008). Evden çalışma şeklindeki yeni iş ortamlarına, evdeki rol ve görevler de eklendiğinde, benlik kavramı ile işe yönelik görevlerin uyumu ve dolayısıyla işin anlamı iş-aile yaşam dengesini sorgulanabilir hale getirmektedir (Reyhanoğlu ve Akın, 2023).

Çalışanın benliğinde yerleşmiş olan işin anlamlılığıyla ilgili deneyimleri, duyguları ve düşünceleri iş ortamı nasıl olursa olsun işin çalışana olan anlamlılığını sürdürmektedir. Burada önemli olan, çalışanın kafasındaki kavram ile iş arasındaki uyumdur. Evden çalışma durumu ortaya çıksa bile bu uyum çalışanda yerleşmiş işin anlamlılığı önemini kaybetmemektedir. Çünkü, anlamlılık, bir bireyin işinin ne anlama geldiğini veya işinin oynadığı rolü kendi hayatı bağlamında yorumlamasıdır (Wrzesniewski vd., 2003: 100). Çalışan açısından işin anlamı maaş, daha yüksek bir statü ya da yapılacak başka bir şey olabilmektedir. Çalışanın işin anlamıyla ilgili algıları, COVID-19 ve evden çalışma gibi dış çevreden ve sosyal bağlamdan etkilenmesine rağmen, sonuçta her çalışanın kendisi tarafından belirlenmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). Rosso vd. (2010), işin anlamını çalışanların işi ve iş çevresiyle ilgili olarak algıladıkları subjektif deneyimler ve etkileşimlere bağlamaktadırlar. COVID-19'la birlikte evden çalışmanın belirsizliği ve zorluğu aile ortamıyla işe bir anlam katabilir.

2.3. İşe Adanmışlık

Kahn (1990) tarafından bireyin bilişsel, fiziksel ve duygusal enerjisini aynı zamanda yaptığı iş performansına kendilerini gönülden vermesi şeklinde tanımlanan işe adanmışlık, Schaufeli vd. (2002) tarafından bağlanma, dinçlik ve yoğunlaşma şeklinde belirtilmiş ve işle bağlantılı hem olumlu hem de tatminkâr ruhsal durum olarak tanımlanmıştır. Kahn (1990) ve Rothbard'tan (2001) esinlenerek Saks (2006) çalışanın adanmışlığını iş ve örgüt adanmışlığı şeklinde ikiye ayırmıştır. Bu ayırım, çalışanın belirli bir örgütsel roldeki psikolojik varlığını ne ölçüde yansıttığını göstermekte; iş ve örgüt üyesi rolü olarak iki baskın rolü kavramsallaştırılmaktadır (s. 604). Ayrıca Saks (2006: 613) yapmış olduğu çalışma ile işe ve örgüte adanmışlığın birbirleriyle ilişkili, ancak ayrı yapılar olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların işe adanmışlığa örgüte adanmışlıktan daha çok önem verdiklerini de ifade etmiştir (s. 613).

COVID-19 salgınıyla ilgili yapılan çalışmalarda, salgının iş, okul ve kişisel yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirdiği, evden çalışanlar için algılanan esnekliği azalttığı ve ailelerin zamanlarını ve rollerini düzenleme biçimlerini temelden değiştirdiği görülmüştür (Gao vd., 2022; Adisa vd. 2022). Çalışanların iş özellikleri, nerede çalıştıkları ve işlerine yükledikleri anlam hakkındaki duygularının (Shimazu ve Schaufeli, 2009) daha iyi anlaşılmasıyla COVID-19'dan kaynaklanan çalışma koşullarının değişimini de belirginleştirmek mümkün olabilecektir.

Kriz ve zorluklarla mücadelede bile çalışanların işlerine adanmışlıkları yüksek kalmaya devam edebilmektedir. Örneğin COVID-19 salgını sırasında Çin'de gerçekleştirilen bir çalışma, koronavirüsün yaşam ve sağlık için oluşturduğu ciddi tehdit karşısında bile çalışanlarda yüksek düzeyde işe adanmışlık durumu olduğunu göstermiştir (Song vd., 2022).

2.3. Hayat Tatmini

Yaşam, çalışanın iş ve iş dışındaki tüm vaktini içine almaktadır. Bireyin hayattan beklentileri, istedikleri ile sahip olduklarının karşılaştırılmasının bir sonucudur (Özer vd., 2003). Hayat tatmini ise kişinin yaşadığı hayata karşı genel tutumu olarak değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Heller vd.'ne (2002) göre hayat tatmini bireyin kendi yaşamında sevdiği veya sevmediği yönlerle ilişkin değerlendirmelerin bir özetidir.

Özellikle günümüz koşullarında hayatın belirsiz olması ve çok çeşitli unsurları içinde barındırması sebebiyle hayat tatmini tanımını yapmak ve ilişkili faktörleri açıklamak oldukça zor olmaktadır. Hayat tatmini kavramı çoğunlukla mutluluk ve iyi olma kavramları yerine kullanılabilir (Özkan ve Özdevecioğlu, 2013). Hayat tatmini anlık bir duyguyu yansıtırken, mutluluk geleceğe dair beklentileri temsil edebilmektedir. Birey kötü bir hayat yaşıyorsa hayat tatmini düzeyi düşük olabilir. Ancak bu durumdan mutlu olabilir, çünkü bugün, gelecek güzel günlerin habercisi olarak düşünülebilir (Dikmen, 1995). İyi olma kavramı ise bireyin zenginlik, evlilik gibi faktörlere bağlı olarak fiziksel ve zihinsel olarak kendini ne kadar iyi hissettiğine bağlıdır (Bastemur, 2006).

Diener ve Lucas (1999) hayat tatmininin geçmişten, şu anki hayattan, gelecekte ve yakınlarının bireyin hayatı hakkındaki görüşlerinden doyum almayı kapsadığını ifade etmektedirler. Bireylerin tatmin olduğu alanlar içerisinde işi başta olmak üzere ailesi, sağlığı, maddi durumu ve yakın çevresi olabilmektedir. İş bireyin hayatında önemli bir yer tuttuğu için bireysel amaçların gerçekleştirilmesi hayat tatminini arttırmaktadır (Bulut Serin ve Aydınoglu, 2013). COVID-19 pandemisiyle birlikte hayatta mutlu olmanın önemli olgusu sağlıklı kalmak olarak ön plana çıkmıştır.

3. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ VE KAVRAMSAL MODEL

Uzaktan çalışma, çalışanların işlerini organize etme şekillerinde daha fazla esneklik (Kossek vd., 2006), daha az seyahat süresi ve dolayısıyla daha iyi bir iş-yaşam dengesiyle (Grant vd., 2019) çalışanların kontrol duygusunu arttırmıştır. Bununla birlikte çalışanların işleriyle ilgili özerklik durumu daha da artmış, bundan dolayı motivasyon, örgütsel bağlılık ve iş tatminini de arttırmıştır (Grant vd., 2019). Polatçı ve Sobacı (2021) kriz dönemlerinde işin anlamının çok daha önemli rolleri üstlenmek olduğunu söylemektedirler. Doktorlar üzerinde yaptıkları çalışmada işin anlamının, görev ve bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde ilişki olduğunu bulmuşlardır. Buna karşın Tang vd. (2021) ise evden çalışmayla çalışanın işine anlam yüklemesi arasında olumsuz bir ilişki olduğunu saptamıştır. COVID-19 pandemisi, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Özellikle evden çalışmak zorunda kalan çalışanlar, artan belirsizlik, izolasyon ve iş-yaşam dengesi sorunları nedeniyle yüksek düzeyde kaygı yaşamışlardır. Bu süreçte, işin anlamı, Rogers'ın (1975) korunma motivasyon teorisi (KMT) çerçevesinde çalışanların kaygıyla başa çıkmalarında ve iyi oluş hallerini sürdürmelerinde açıklayıcı bir rol oynayabilir. Özetle, yukardaki açıklanan çalışmalar COVID-19 kaygısının da işin anlamına önemli derecede etkide bulunabileceğini göstermektedir. Bu açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotez üretilmiştir.

H₁: Evden çalışmak zorunda kalan çalışanların COVID-19 kaygısı ile işin anlamı olumlu yönde ilişkilidir.

Mutluluğun diğer bir belirleyicisi bireyin yaşamının anlamıdır. Hayatta anlam belirli bir hedefe sahip olmak, belirlediği hedefleri şekillendirme veya güçlendirmesini sağlayan bir yaşam amacıdır (Steger vd., 2012). Yaşamı anlamlı olarak gören bireylerin, psikolojik olarak güçlü olduğu, depresyon, hastalık ve ölüm gibi zorlu aşamaları kolay bir şekilde atlatabilecekleri düşünülmektedir. Yaşamın anlamlı olduğunu düşünen bireylerin daha olumlu duygular hissettiği, daha iyimser oldukları ve fiziksel olarak daha sağlıklı hissettiklerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Park vd., 2010). Ayrıca bu bireylerin duygusal, psikolojik ve öznel iyi hallerinin de olumlu ve iyi olduğu tespit edilmiştir (Konkoly Thege vd., 2010). Buna karşın Çağlın ve Uğurlu (2022) Hatay ilinde öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında COVID-19 kaygısı ve psikolojik iyi olma arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Düşük bir ilişki çıkmış olsa da benzer bir bulgu depresyon-kaygı-stres üçlüsünü ifade eden DAS'ın hayat tatminine olumsuz yönde etkisi şeklinde tespit edilmiştir (Chen ve Wan, 2025). Bunun yanında Chu vd. (2022) pandemi sırasında evden çalışmanın, çalışanların iş ve özel hayat dengesini daha iyi yönetmelerine olanak tanıyarak, çalışanın psikolojik iyi oluş halini ve verimliliğini arttırdığını saptamışlardır.

COVID-19 pandemisi döneminde evden çalışma ortamının çalışanların kaygı düzeyleri ve hayattan zevk alma durumları üzerindeki etkisi korunma motivasyon teorisi (KMT) çerçevesinde açıklanabilmektedir. Bu teoriye (Rogers, 1975) göre, çalışanların bir tehdide karşı korunma davranışları sergilemeleri, iki temel değerlendirme sürecine bağlıdır: Tehdit değerlendirmesi ve başa çıkma değerlendirmesi. Tehdidin ciddiyeti ve bireyin bu tehdide karşı savunmasızlığı algısını içermektedir. COVID-19 örneğinde, çalışanlar hastalığa yakalanma tehdidiyle kaygı duymaktadırlar. Önerilen korunma davranışının etkinliği ve bireyin bu davranışı sergileme yeterliliği algısını içermektedir. Evden çalışma, çalışanlar için bir başa çıkma mekanizması olarak görülebilir. COVID-19 kaygısı duyan bireyler, evden çalışmanın verdiği huzurla hayatlarından daha fazla memnuniyet duyabilirler. Bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Evden çalışmak zorunda kalan çalışanların COVID-19 kaygısı ile hayat tatmini olumlu yönde ilişkilidir.

İşini anlamlı bulan çalışanların işlerine daha çok değer ve önem verdikleri ve iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Steger vd., 2012). Aslında işin anlamının, örgütsel çalışmalarda iş motivasyonu (Hackman ve Oldham, 1976), adanmışlık (May vd., 2004; Rosso vd., 2010; Arnold vd., 2007), iş tatmininin artması ve devamsızlığın azalması (Wrzesniewski vd., 1997), psikolojik iyi oluş (Keleş, 2017) gibi önemli sonuçları etkilediği gösterilmiştir. Neck ve Milliman (1994) çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının performans, etkili değişim ve bağlılık gibi olumlu örgütsel çıktılarla ilişkili olduğunu söylemektedirler. İşe adanmışlık durumunun çalışanlar düzeyinde işinden keyif alma, işine anlam yükleme, hayata pozitif olarak bakma gibi olumlu çıktılar yarattığı da ifade edilmektedir (Aydemir ve Endirlik, 2019). Çalışanların değerleri ve amaçları ile çalıştıkları kurumun değer ve amaçları örtüştüğünde iş daha anlamlı hale gelmekte (Chalofsky, 2003) bu da çalışanların psikolojik iyi oluş halini ve işe adanmışlığını olumlu etkilemektedir (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışmanın yapıldığı zamanda COVID-19 pandemisinin yaşanmasıyla zorunlu evden çalışma ortamının oluşması, işin anlamını ve işe adanmışlığı arttıracak düşüncesine neden olmuştur. Böylece aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₃: COVID-19 kaygısı nedeniyle evden çalışmak zorunda kalan çalışanlar için işin anlamı ile işe adanmışlık arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Elibol ve Canbek (2022) çalışmalarında içsel pazarlamanın (çalışanlar için uygun işyeri ortamının hazırlanması yoluyla tatmin edilmesi) hayat tatmini üzerinde etkisi olduğunu ve bu etkide işe adanmışlığın da aracı etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bekiroğlu ve Sırkıntıoğlu Yıldırım (2021), işe adanmışlığın iş ve hayat tatmini üzerindeki etkisini incelediği çalışmalarında, işe adanmışlığın alt boyutlarının hayat tatmini üzerindeki etkisinde odaklanma boyutu hariç, canlılık ve

adlanmışlık boyutlarının pozitif yönde bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Öksüz ve Erkıılı (2022), kendini işine adanmış çalışanların işletmelerine önemli maliyet ve rekabet avantajı sağladığını ve aynı zamanda hizmet kalitesini arttırdığını söylemektedirler. alışmalarında işe adanmışlık ve iş yaşam kalitesi arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Gazi vd.'nin (2025) farklı meslek ve sektörlerdeki Bangladeş çalışanlarına yönelik çalışmalarında işe adanmışlığın hayat tatminini zayıf olsa da olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır.

H₄: COVID-19 kaygısı nedeniyle evden çalışmak zorunda kalan çalışanların işe adanmışlık ile hayat tatmini olumlu yönde ilişkilidir.

COVID-19'un yol açtığı kaygı ve kısıtlanma durumu iş-aile dengesini değiştirmektedir. Ekonomik, sosyo-demografik ve teknolojik değişme ve gelişmeler örgüt çalışanlarının işlerine yükledikleri anlamı değiştirmekte ve çalışanı iş, aile ve başka sorumlulukları ile ilişkili olarak yeni denge arayışına yönelmektedir (Pahl, 1994). İşi anlamlı kılan faktörler, çalışanın hem psikolojik hem de fiziksel durumunu olumlu etkileyerek COVID-19 kaygısının üstesinden gelmesini ve hayata sarılmasını sağlayabilmektedir. COVID-19 döneminde yapılan çalışmalarda olumsuz durumlar olsa da olumlu bakış açısı hayat tatminini arttırabilmektedir. Örneğin Akçakanat ve Kılınç (2021) muhasebe elemanları üzerinde yaptığı çalışmada mutluluğun belirleyicileri olarak işin ve yaşamın anlamını incelemişlerdir. Muhasebecilerin iş ve yaşamlarını orta seviyenin biraz üzerinde anlamlı buldukları ortaya çıkmıştır. Lei ve Suntrayuth (2023) da çalışmalarında zorlu iş talepleri ve iş kaynaklarının mesleki refah ve işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğunu bulmuşlardır. Kriz ve zorluklarla mücadelede bile, çalışanların işlerine adanmışlıkları yüksek kalmaya devam edebilmektedir. Örneğin COVID-19 salgını sırasında in'de gerçekleştirilen bir çalışma, koronavirüsün yaşam ve sağlık için oluşturduğu ciddi tehdit karşısında bile yüksek düzeyde işe adanmışlık durumu olduğunu göstermektedir (Song vd., 2022). Aslında bu durum bir anlamda kaygının bir motivasyon aracına dönüştüğünü göstermektedir. İşlerini anlamlı bulan çalışanların yaşam kaliteleri ve örgütsel ıktıları etkileyebileceği düşünülmektedir. Bankacılık sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin psikolojik iyi olma düzeylerini etkilediği bulunmuştur (Keleş, 2017).

Yapılan alışmalar; COVID-19 kaygısı, işin anlamı, işe adanmışlık ve hayat tatmini arasında ilişkiler olduğunu göstermektedir. Özellikle uzaktan çalışmayla ilgili olarak yapılan çalışmalar, uzaktan çalışmanın sürekli bağlantı ve yanıt verme konusunda uzaktan çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırması, işin yoğunlaşması, aile üyelerinden dolayı dikkatin dağılması ve iş-aile çatışmasına (Grant vd., 2019), daha yüksek stres, depresyon, işkolikliğe (Song ve Gao, 2020), teknostrese (Ghislieri vd., 2022) neden olması gibi olumsuz etkilerini incelemişse de; genel olarak, uzaktan çalışma, hem işletmenin iş performansını desteklemesi (Gajendran

ve Harrison, 2007) hem de çalışanların işe adanmışlıklarını (Masuda vd., 2017) ve refahlarını (Anderson vd., 2015) arttırması için bir kaynak ve fırsat olarak görülebilmektedir.

Çalışmada işin anlamı ve işe adanmışlığın kaygıyı azaltmasının nedeni, KMT açısından, bu faktörlerin çalışanların başa çıkma yeteneklerine olan inançlarını arttırdığı şeklinde açıklanmaktadır. İşlerini anlamlı bulan ve kendilerini işlerine adayan çalışanlar, tehdit edici durumlara karşı daha güçlü hissedeceklerdir. Bu durum, onları hayattan daha çok tatmin olmaya itebilecektir. KMT, sadece fiziksel tehditlere karşı korunma davranışlarını değil, aynı zamanda psikolojik tehditlere karşı geliştirilen başa çıkma mekanizmalarını da açıklamada kullanılabilir. COVID-19 pandemisi, çalışanların iş hayatında anlam ve amaç arayışını daha da arttırmış olabilir. Bu durum, işin anlamının ve işe adanmışlığın önemini daha da vurgulamaktadır. Yukarıdaki açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₅: COVID-19 kaygısı nedeniyle evden çalışmak zorunda kalan çalışanların COVID-19 kaygısı ile hayat tatmini arasındaki ilişkide işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılık rolü vardır.

Çalışanlar COVID-19'dan dolayı hasta olabilme tehdidiyle kaygı duymaktadırlar. Başa çıkma değerlendirmesi ise, önerilen korunma davranışının etkinliği ve bireyin bu davranışı sergileme yeterliliği algısını içermektedir. Evden çalışma, çalışanlar için bir başa çıkma mekanizması olarak değerlendirilebilir. Çalışanlar, evden çalışmayı bir korunma davranışı olarak görmekte ve bu davranışın kendilerini enfeksiyondan koruyacağına inanmaktadırlar. Bu durum, evden çalışmanın çalışanların kaygı düzeylerini azaltmasında etkili bir rol oynamasına katkıda bulunabilir. Çalışmada işin anlamı ve işe adanmışlığın kaygıyı azaltmasının nedenine KMT açısından bakıldığında, bu faktörlerin çalışanların başa çıkma yeteneklerine olan inançlarını arttırdığı şeklinde düşünülmektedir. Çalışanlar, işlerini anlamlı bulduklarında ve kendilerini işlerine adadıklarında, tehdit edici durumlara karşı daha güçlü hissedecekler, bu da onları hayattan daha çok tatmin olmaya itebilecektir.

4. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Araştırma modelinde yer alan ilişkilerin tespiti ve modelin genel olarak uyumunun sağlanıp sağlanmadığına yönelik kısmi en küçük kareler tabanlı YEM kullanılmıştır. Veriler anket tekniği yoluyla elde edilmiş, COVID-19 kaygısı, işin anlamı, işe adanmışlık ve hayat tatminine yönelik tutum ve algılar saptanmaya çalışılmıştır. Hatay ilinde farklı meslek ve sektörleri ihtiva etmesine yönelik serbest meslek, sekreter, mühendis/teknisyen, sağlık çalışanlarına Hatay'da COVID-19 pandemisi sürecinde çalışmak zorunda olanlar örneklem olarak seçilmiştir. Belirtilen mesleklerde çalışanların saptanması zor olacağından kolayda örneklem yöntemi benimsenmiştir. Kolayda örneklem, araştırmacının kolaylıkla

ulaşılabileceği ve seçebileceği bireylerden veya nesnelerden oluşan bir örneklemdir (Bryman ve Cramer, 2011). Bu örneklem türü, genellikle zaman, maliyet ve kaynak kısıtlamalarının olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Çalışma öncesi çalışmanın etik uygunluğu için Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 03.06.2021 tarih ve 03 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. İstenen istatistiksel güç seviyesi 0,85; olasılık seviyesi 0,05 ve beklenen etki büyüklüğü 0,3 olmak üzere dört örtük ve 24 gözlenen değişken çerçevesinde örneklemin minimum büyüklüğü 152 ve tavsiye edilen ise 200 olması gerekmektedir (Cohen, 1988; Soper, 2024). Bu anlamda analizin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün 200'den büyük olması PLS-SEM analizi için yeterlidir.

Veriler 2021 yılının Bahar aylarında Google Form kullanılarak toplanmıştır. Bu çalışmaya 432 kişi katılmış olmakla birlikte üç katılımcı farklı mesleklerde yer aldıklarından, bir ankette yaş ile deneyim arasında tutarsızlık olması ve bir katılımcının tüm ölçeklere aynı cevaplar vermesi sebebiyle analizden çıkarılmış, kalan 427 katılımcının verileri analizde kullanılmıştır.

Ankette demografik değişkenler olarak katılımcıların cinsiyeti (kadın/erkek), medeni durumu (evli/bekar), eğitim düzeyleri (ilk-orta-lise/ön lisans/lisans/lisansüstü) nominal, katılımcıların yaş ve çalışma hayatlarındaki kıdemi aralıklı ölçek şeklinde sorulmuştur. Bu çalışmadaki ölçekler, geçerlik ve güvenirlikleri olan yüksek, literatürde yaygın şekilde kullanılan ölçeklerdir. İşin anlamı kavramı üç ifadeden oluşmakta olup Spreitzer'den (1995) alınmıştır. İşe adanmışlık ölçeği dokuz ifadeden oluşmakta olup Schaufeli ve Bakker'ın (2003) ölçeği kullanılmıştır. Hayat tatmini ise beş ifadeden oluşmakta olup Diener vd.'nin (1985) geliştirdiği ölçektir. Yedi ifadeden oluşan COVID-19 kaygısı ölçeği Silva vd. (2022) tarafından geçerlilik ve güvenirliği test edilmiş ölçektir.

Dört ölçekte yazarlar tarafından Türkçeye çevrilmiş olup, İngilizce ifadelerin doğru bir şekilde Türkçeye çevrildiğinden emin olmak için çeviri ve ters çeviriyi içeren ve İngilizce ve Türk Dili akademik uzmanlarının katılımıyla çok aşamalı bir çeviri ve kontrol süreci uygulanmıştır (Brislin vd., 1973). Toplamda bu dört kavramı ölçen ifadeler, en düşük seviye 1'i temsil eden "kesinlikle katılmıyorum"dan en yüksek seviye 5'i temsil eden "kesinlikle katılıyorum"a uzanan beşli Likert ölçeği şeklinde kullanılmıştır. Ortak yöntem varyansı yanlılığını engellemeye yönelik olarak ankette katılımcıların kendilerini belirtecek herhangi bir gösterge olmasından kaçınılmıştır (Podsakoff vd., 2003).

PLS yönteminde ölçek geçerlilik ve güvenirliği ve hipotez testlerinin analizi için SmartPLS 4.0.8.4 programı kullanılarak, 5000 alt örnekle önyükleme yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerin yapı, ayrışma, yakınsak geçerliliği ile güvenirliklerine bakılmış, daha sonra da hipotez testleri için kısmi en küçük kareler tabanlı YEM kullanılarak yol katsayısı değerlerine bakılmıştır. COVID-19'un

hayat tatminine etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlık seri (çoklu) aracılık etkilerinin olup olmadığını belirlemek için Baron ve Kenny (1986) yönteminden yararlanılan Zhao vd.'nin (2010) yöntemi kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Örneklemin 197'si (%46,1) kadın, 211'i (%49,4) bekâr ve 215'inin (%50,4) mezuniyeti lisanstır. Cevaplayıcıların yaşları 17-79 arasında, ortalaması 32,91 ($\pm 8,50$) yıl; çalışma kıdemleri 1-41 yıl arasında, ortalaması 8,25 ($\pm 7,36$) yıldır. Cevaplayıcıların 80'i (%18,7) serbest meslek, 140'ı (%32,8) sekreter, 95'i (%22,2) mühendis/teknisyen, 112'si (%26,2) sağlık çalışanıdır.

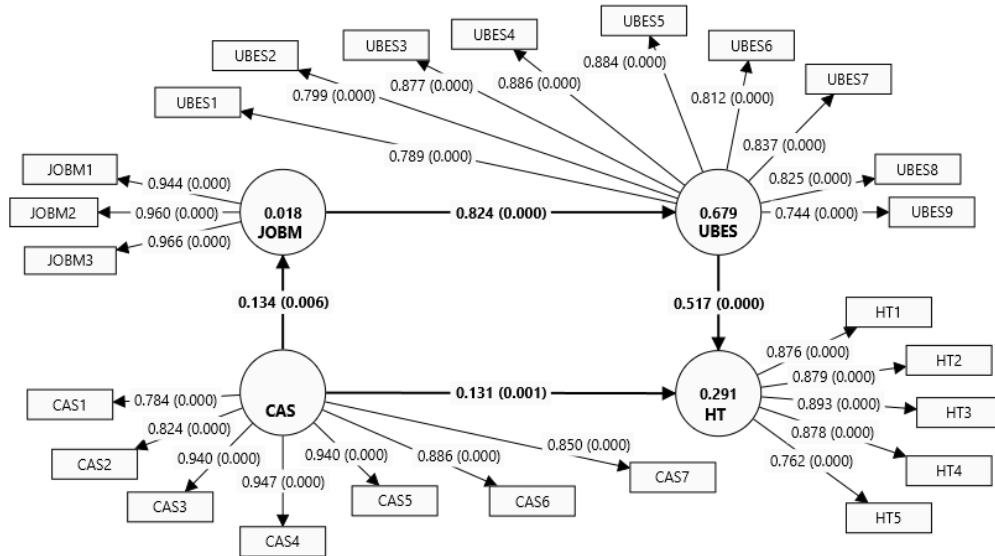
Tüm maddelerin önyükleme t istatistik değerleri 0,0001 anlamlılık düzeyinde olup, maddelerin modelde kalmasının tesadüfi olmadığı ve modelin açıklayıcı gücüne önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Ölçeklere ilişkin faktör yükleri 0,744-0,966 arasında olup, tüm gözlenen değişkenlerin ilgili örtük değişkene kesme noktası olan 0,70'in üzerinde yüklendiği (Chin, 1998) ve yapı geçerliğinin sağlandığı görülmüştür. Çapraz yüklerin tümü göstergelerin ölçeklerinin faktör yüklerinin altında olduğundan doğrulayıcı faktör analiziyle ayrışma geçerliliği de sağlanmıştır.

Tablo 1'den anlaşılabacağı üzere Fornell-Larcker kriteri olan ölçeklerin açıklanan ortalama varyansının (AVE) karekökünün ölçekler arasındaki korelasyonlardan daha yüksek olması (Chin, 1998) ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) değerlerinin 0,90'ın altında kalması (Henseller vd., 2015'ten aktaran Hair vd., 2022) ayrışma ve yakınsak geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. AVE değerleri 0,50'nin, bileşik güvenirlik değeri (CR) ile Cronbach alfa (CA) 0,70 eşik değerlerinin üstündedir. Modeldeki ölçekler arasındaki ilişki değerleri üzerinden hesaplanan varyans enflasyon faktörü (VIF) değerleri 1-1,019 arasında ve 3 eşik değerinin altında olup (Hair vd., 2019), herhangi bir “yanal ve dikey eş doğrusallık” sorunu bulunmamaktadır (Kock, 2020). Kock (2020), VIF değerlerinin düşük çıkmasını ayrıca ortak yöntem varyans yanlılığının olmadığı şeklinde de değerlendirmektedir.

Tablo 1: Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerleri

	Geçerlilik Değerleri				Güvenirlilik Değerleri		
	COVID-19 kaygısı	Hayat tatmini	İşin anlamı	İşe adanmışlık	Cronbach alfa	Bileşik güvenirlik	Açılanan ortalama varyans
COVID-19 kaygısı	0,884	(0,155)	(0,129)	(0,064)	0,954	0,961	0,781
Hayat tatmini	0,157	0,859	(0,477)	(0,558)	0,911	0,933	0,738
İşin anlamı	0,134	0,452	0,957	(0,862)	0,954	0,970	0,915
İşe adanmışlık	0,049	0,523	0,824	0,830	0,943	0,952	0,688

Not: Koyu/italik değerler ölçeklerin açılanan ortalama varyansın karekökünü; italik değerler korelasyonları, parantezdeki değerler HTMT değerlerini göstermektedir.

**Şekil 1.** Model Sonuçları

Not: Daire içinde kalan değerler içsel modeldeki R²'dir. Paranteze alınan değerler anlamlılıkları, dışındakiler ise katsayıları belirtmektedir. CAS COVID-19 kaygısını, HT hayat tatminini, JOBM işin anlamını, UBES ise işe adanmışlığını göstermektedir.

Şekil 1'de bakıldığında COVID-19 kaygısı işin anlamını olumlu olarak etkilemektedir (CAS→JOBM; β=0,134; p<0,01). Bu, COVID-19 nedeniyle kaygı yaşayan çalışanların, evde çalışmalarının bu kaygıyı azalttığını düşünerek işlerini daha anlamlı buldukları şeklinde yorumlanabilir (H₁ kabul). COVID-19 kaygısının hayat tatminine olan etkisi istatistiksel anlamda olumlu bulunmuştur (CAS→HT; β=0,131; p<0,001). İşin anlamında olduğu gibi COVID-19'dan kaynaklanan kaygının artması, çalışanların evde çalışmaları sayesinde hayattan umutlanmalarını sağlamaktadır (H₂ kabul). İşin anlamının işe adanmışlığa olan olumlu etkisi anlamlı bulunmuştur (JOBM→UBES; β=0,824; p<0,001). Literatüre paralel olarak

çalışanın işini anlamlı bulması işe adanmışlığını arttırmaktadır (H_3 kabul). Çalışanların işe adanmışlıklarının hayat tatminine olan olumlu etkisi de anlamlı bulunmuştur (UBES $\rightarrow$ HT; $\beta=0,517$; $p \leq 0,001$). COVID-19 kaygısına rağmen çalışanların işe adanmışlıkları, hayata duydukları umudu arttırmakta ve hayatlarına devam etmelerini sağlamaktadır. Evden çalışmada örtük olarak çalışanlar kaygı duysa bile hayat tatmin olmaya devam etmektedirler (H_4 kabul).

Seri aracılık analizindeki sonuçlara göre COVID-19 kaygısının hayat tatmini üzerinde iki aracılık değişkeni olan işin anlamı ve işe adanmışlık yoluyla anlamlı ve dolaylı etkisi istatistiki olarak anlamlı ($\beta=0,057$; $t=2,600$; $p=0,009$) olup, toplam etki ($\beta=0,188$; $t=4,130$; $p=0,000$) de 0,001 düzeyinde anlamlıdır. COVID-19 kaygısının hayat tatmini üzerindeki doğrudan etkisi 0,131 iken, işin anlamı ve işe adanmışlığın çoklu aracılık etkileri devreye girdiğinde toplam etki 0,188'e yükselmektedir. Böylece, evden çalışmak zorunda olan çalışanların COVID-19 kaygısı ile hayat tatmini arasındaki ilişkide işin anlamı ve işe adanmışlığın kısmi seri aracılığı söz konusudur. Böylece H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Modeldeki R^2 değerleri incelendiğinde, COVID-19 kaygısının işin anlamına etkisi olmadığı ($R^2=0,018$); hayat tatminine etkisinin orta düzeyde ($R^2=0,291$) ve işe adanmışlığa etkisinin ise güçlü ($R^2=0,679$) miktarda varyansı açıkladığı görülmektedir (Hair vd., 2019). Cohen'in f^2 değerlerine bakıldığında COVID-19 kaygısının işin anlamına etkisiz olduğu ($f^2=0,018$) ve hayat tatminine ise zayıf düzeyde etkisi olduğu; işin anlamının işe adanmışlığa olan etkisinin çok büyük ($f^2=2,116$) ve işe adanmışlığın hayat tatminine olan etkisinin de yine çok büyük olduğu ($f^2=0,376$) bulunmuştur (Cohen, 1988). İşin anlamının işe adanmışlığa etkisindeki etki büyüklüğünün 2,116 gibi çok yüksek çıkmasının nedeni işe adanmışlık ile işin anlamı arasında yüksek bir ilişkiye sahip olması dolayısıyla etki büyüklüğünü şişirmesinden kaynaklanmaktadır. Tahmin edici değişken olan işin anlamının sonuçtaki varyansın baskın bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Modelin tahmin edici ilgi düzeyine sahip olup olmadığını ölçen Q^2 değerlerini hesaplatmak için Blindfolding işlemine yönelik PLSpredict yöntemi uygulandığında değerlerin hayat tatmini (HT) için 0,018; işin anlamlılığı (JOBM) için 0,012 ve işe adanmışlık (UBES) için ise - 0,005 çıkmıştır. İşe adanmışlığın 0'dan küçük çıkması modelin UBES için iyi bir tahmin ediciliğinin ilgisinin iyi olmadığını göstermektedir. Diğerlerinde ise Q^2 değerinin 0'dan büyük olduğu ve tahmin ediciliğinin ilgili olduğu görülmektedir. Modelin uyum indisleri, 0,061 SRMR, 1,132 d_ULS, 0,630 d_G, 1413,589 ki-kare ve 0,869 NFI ile modelin verilere iyi uyduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, COVID-19 pandemisinde evden çalışmak zorunda kalan çalışanların COVID-19 kaygısının hayat tatmini üzerindeki etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Bulgular, hipotezleri ve literatürdeki mevcut bilgiyi destekler nitelikte önemli sonuçlar ortaya koymuştur.

İlk bulgu, COVID-19 kaygısının evden çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarına yol açtığı yönündedir. İşin anlamı çalışanların iş çevresiyle ilgili olarak algıladıkları subjektif deneyimler ve etkileşimlerle ilişkili (Rosso vd., 2010) olduğundan yeni ortam olan evden çalışma, ailesiyle birlikte belirsizliğin ve zorlukların olduğu zamanlarda çalışanların işlerine tutunarak bir anlam arayışına girdiklerini göstermektedir. COVID-19 kaygısının hayat tatmini üzerinde de olumlu bir etkisi bulunmuştur. Bu bulgu, evden çalışmanın yarattığı bazı olumlu sonuçlarla (örneğin, iş-yaşam dengesi, esneklik) ilişkili olabilmekte, bu durumun kaygıyı dengeleyici bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Çalışmanın diğer bulgusu, işin anlamının işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediğidir. Bu durum, literatürdeki işin anlamının işe yönelik olumlu davranışlar üzerindeki etkisini desteklemektedir (Rosso vd., 2010; Arnold vd., 2007). Çalışanların kendi değerleri ve amaçları çalıştığı örgütün değer ve amaçları ile uyumlu ise iş daha anlamlı hale gelmektedir (Chalofsky, 2003). İşe verilen anlam düzeyinin az olması, çalışanları psikolojik olarak kötü hissettirmekte ve olumsuz çıktılara sebep olabilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006). Var olan pandemi ortamında evden çalışma ile işe adanmışlığın da hayat tatminini olumlu etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlar, işe adanmışlığın yalnızca iş performansı ile değil, aynı zamanda çalışanların genel iyi oluş haliyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Diğer bulgulardan biri ise, COVID-19 kaygısının hayat tatmini üzerindeki etkisinde işin anlamı ve işe adanmışlığın seri aracılık rolünün tespit edilmesidir. Bu durum, COVID-19 kaynaklı kaygının hayat tatmini üzerindeki etkisini, işin anlamı ve işe adanmışlık yoluyla dolaylı olarak da etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu dolaylı aracılık bulgusu, işin anlamının ve işe adanmışlığın çalışanların zorlu durumlarda psikolojik iyi oluşlarını koruyucu bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Modelde COVID-19 kaygısının hayat tatminine etkisinin de istatistiki olarak anlamlı olması seri aracılık etkisinin kısmi olduğunu göstermektedir. Bulgular, COVID-19 kaygısının doğrudan hayat tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olsa da işin anlamı ve işe adanmışlığın bu etkiyi daha da güçlendirdiği ve dolayısıyla çalışanların hayat tatmininin artmasına katkıda bulunduğunu göstermektedir. İşin anlamı ve işe adanmışlık arasındaki yüksek ilişki, bu iki kavram birlikteliğinin daha dikkatli incelenmesini gerektirmektedir (Rosso vd., 2010; Arnold vd., 2007).

Gelecek çalışmalarda modele liderlik tarzı, örgütsel destek, iş yükü gibi farklı değişkenler eklenerek daha kapsamlı bir model oluşturulabilir. Bu model KMT ile açıklanmış olmasına rağmen, iş-talep kaynak modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) veya farklı roller ve yaşam bölümlerinin etkileşimini inceleyen iş-aile sınır teorisi (Greenhaus ve Beutell, 1985) gibi üst teorilerle birlikte yeni bir model oluşturulabilir. Ayrıca araştırmanın bulgularını daha iyi anlamak için boylamsal çalışmalar yapılabilir. Böylece COVID-19 kaygısından daha farklı kaygıların, işin anlamının ve işe adanmışlığın hayat tatmini üzerindeki dinamik etkileri daha iyi açıklanabilir. Nitekim kariyer kaygısının hayat tatminine yönelik etkisi yönünde çalışmaların (Gerçek ve Özveren, 2025) olması, modele COVID-19 kaygısı yerine kariyer kaygısının da eklenerek iş-aile çatışması veya evden çalışma ortamının durumu da incelenebilir. Nicel verilerin yanında, çalışanların deneyimlerini derinlemesine anlamak için nitel araştırmalar yapılabilir. Bulguların genellenebilirliğini arttırmak için farklı sektörlerde, farklı demografik özelliklere sahip örneklemeler üzerinde çalışmalar tasarlanabilir. Evden çalışmanın sürekliliği, ev ortamının uygunluğu gibi bağlamsal faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkileri incelenmelidir.

Modeldeki ilişkilere bakıldığında yöneticilerin, çalışanların işlerinin önemini anlamalarını ve işlerine adanmalarını sağlamaları, işlerinin daha büyük bir amaca nasıl hizmet ettiğini açıklayacak bir misyon ve vizyon oluşturmaları, kaygı ile başa çıkma konusunda destek olmaları gerekmektedir. Kossen ve van der Berg (2022) evden çalışmayı yoğun kullanan çalışanların kendilerini mutsuz hissetme ve sosyal izolasyon duygularını azaltma, işi anlamlı hale getirme ve işe adanmışlığı devam ettirmek için işletmelerin, evden çalışmayı kurumsal rutinlere daha iyi entegre edecek karşı önlemler geliştirmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Bu çalışma, anlamlı işin çalışanların sahip olduğu yetkinlikler, amaç ve değerleri ile işin yerine getirilecek amaçları arasında uyum oluşturularak sağlanabileceği (Chalofsky, 2003) şeklinde değerlendirilmiştir. Yöneticilere özellikle kriz dönemlerinde ve uzaktan çalışma ortamında çalışanlarını motive etme yönünde önemli görevler düşmektedir. İşin anlamı ile ilgili olarak çalışanların bilgilendirilmesi de gereklidir. Daha anlamlı bir iş olması durumunda çalışanların yüksek ücretten vazgeçme konusunda istekli oldukları yapılan çalışmalarda görülmüştür (Hu ve Hirsh, 2017). Evden çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin kaygının azalmasını sağlayabileceği görülmüştür. Ancak bu durumun çalışanların iş-yaşam dengesini korumalarına yardımcı olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Etik Beyan

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulduğu beyan edilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi’nden, 03.06.2021 tarih ve 03 sayılı karar ile etik izin alınmıştır. (Evrak Tarih ve sayısı: 09/06/2021-48401)

Çıkar Çatışması ve Finansal Katkı Beyanı

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması ve finansal katkı beyan edilmemiştir.

Yazarlık Katkı Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

Adisa, T.A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T.A., Dickmann, M., & Adekoya, O.D. (2022). Exploring the impact of COVID-19 on employees’ boundary management and work–life balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694-1709.

Ajzen, M., & Taskin, L. (2021). The re-regulation of working communities and relationships in the context of flexwork: A spacing identity approach. *Information and Organization*, 31(4), 100364.

Akçakanat, Ö., & Kılınç, Z. (2021). Muhasebe meslek mensupları mutlumu? İşin anlamı ve yaşamın anlamının mutluluk üzerine etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 14(2), 665-693.

Anderson, A.J., Kaplan, S.A., & Vega, R.P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.

Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.

Aydemir, C., & Endirlik, H. (2019). İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyol Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1093-1107.

Bailey, D.E., & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Barlow, D.H. (2002). *Anxiety and its disorders: The nature and treatment of anxiety and panic* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.

Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.

Bastemur, Y. (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Tezi*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bekiroğlu, Ç., & Sırkıntoğlu Yıldırım, Ş. (2021). Çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik tekstil sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 169-184.

Brief, A.P., & Nord, W.R. (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington: Lexington Books.

Brislin, R., Lonner, W., & Thorndike, R. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*. New York: John Wiley.

Bryman, A., & Cramer, D. (2011). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 & 19: A guide for social scientists*. London: Routledge.

Bulut Serin, N., & Aydınoglu, N. (2013). Investigation of life satisfaction predictors of school counsellors. *Eurasian Journal of Educational Research*, 53, 345–360.

Çağlın, C., & Uğurlu, F. (2022). COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 8(32), 1-17.

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199–208.

Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Routledge.

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.

Chen, S., & Wan, Z. (2025). The influence of depression, anxiety, and stress on ageism among undergraduates: mediating roles of life satisfaction, gratitude, and prosociality. *Psychology Research and Behavior Management*, 18, 119-137. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S497371>

Chen, Z. (2021). Influence of working from home during the COVID-19 crisis and HR practitioner response. *Frontiers in Psychology*, 12, 710517.

Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.

Chu, A.M.Y., Chan, T.W.C., & So, M.K.P. (2022). Learning from work-from-home issues during the COVID-19 pandemic: Balance speaks louder than words. *PLoS ONE*, 17(1), e0261969.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

Diener, E., & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being. D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), in *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). Russell Sage Foundation.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.

Dikmen, A.A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, 50(3), 115–140.

Domínguez-Amorocho, O., Contreras-Ramos, L.M., & Domínguez-Amorocho, M.F. (2023). Telecommuting and COVID-19: how has the pandemic changed workers' perception on physical and mental health?. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(1), e2023856.

Elibol, F., & Canbek, M. (2022). İçsel pazarlamanın çalışanların yaşa doyum düzeylerine etkisinin ve bu etkide işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 1187-1199.

Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.

Gao, J., Kenyon, B., Choi, Y., Echavarria, I., Qiu, L., & Leichter, H. J. (2022). Blurred Boundaries: An Examination of Learning and Working in the Home during the COVID-19 Pandemic. *Current Issues in Comparative Education*, 24(2), 31-49.

Gazi, M.A.I., Masud, A.A., Kaium, M.A., Amin, M.B., Mahmud, P., Senathirajah, A.R.B.S., & Abdullah, M. (2025). Unraveling employee life satisfaction: exploring the impact of psychological contract breach, self-efficacy, mental health, and abusive supervision, with work engagement and job satisfaction as mediators. *Cogent Psychology*, 12(1), 2455783.

Gerçek, M., & Özveren, C.G. (2025). From self and career perceptions to life satisfaction: A sequential mediation approach to general self-efficacy, future work self, career anxiety, and life satisfaction in the emerging workforce. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09721-3>

Ghislieri, C., Dolce, V., Sanseverino, D., Wodociag, S., Vonthron, A.M., ... & Molino, M. (2022). Might insecurity and use of ICT enhance internet addiction and exhaust people? A study in two European countries during emergency remote working. *Computers in Human Behavior*, 126, 107010.

Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33.

Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-779.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd Ed.). Thousand Oakes, CA: Sage.

Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.

Heller, D., Judge, T.A., & Watson, D. (2002) The Confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815–835.

Holmes, E.A., O'Connor, R.C., Perry, V.H., Tracey, I., Wessely, S., ... & Bullmore, E. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science, *The Lancet Psychiatry*, 7(6), 547-560.

Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649, 1-10.

Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Keleş, H.N. (2017).Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.

Kock, N. (2020). Harman's single factor test in PLS-SEM: Checking for common method bias. *Data Analysis Perspectives Journal*, 2(2), 1-6.

Konkoly Thege, B., Stauder, A., & Kopp, M.S. (2010). Relationship between meaning in life and intensity of smoking: Do gender differences exist? *Psychology and Health*, 25(5), 589-599.

Kossek, E.E., Lautsch, B.A., & Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal Vocational Behavior*, 68, 347–367.

Kossen, C., & van der Berg, A. (2023). When the exception becomes the norm: A quantitative analysis of the dark side of work from home. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 213-237.

Lei, J., & Suntrayuth, S. (2023). The impact of job demands and resources on occupational well-being, job engagement, and turnover intention: The mediating role of occupational well-being. *Journal of Namibian Studies*, 33(S2), 1232-1257.

Masuda, A.D., Holtschlag, C., & Nicklin, J.M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200-219.

May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Michinov, E., Ruiller, C., Chedotel, F., Dodeler, V., & Michinov, N. (2022). Work-from-home during COVID-19 lockdown: When employees' well-being and creativity depend on their psychological profiles. *Frontiers in Psychology*, 13, 862987.

Millroth, P., & Frey, R. (2021). Fear and anxiety in the face of COVID-19: Negative dispositions towards risk and uncertainty as vulnerability factors. *Journal of Anxiety Disorders*, 83, 102454.

Neck, C.P., & Milliman, J.F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-10.

Öksüz, S., & Erkıılıç, E. (2022). İş yaşam kalitesi ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Zincir otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1492-1511.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs. Afyon.

Özer, M., & Özsoy Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrici*, 6(2), 72-74.

Özkan, A., & Özdevecioğlu, M. (2013). The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: a study in accountants. *Qual Quant*, 47, 2785-2798.

Pahl, R. (1994). *After success, fin-de siècle anxiety and identity*. Cambridge: Polity Press.

Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction. *Applied Psychology Health and Well-being*, 2(1), 1-13.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.

Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 185-207.

Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), in *Positive organizational scholarship* (pp. 309-327). San Francisco: Berrett-Koehler.

Rapaport, R., & Bailyn, L. (1998). *Rethinking life and work*. Waltham, MA: Pegasus Communications.

Reyhanoğlu, M., & Akın, Ö. (2023). COVID-19 Pandemisinde evden çalışan öğretmenlerin iş talepleri, iş tatmini, tükenmişlik ve iş-aile / aile-iş çatışması ilişkileri. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 622-647.

Rogers, R.W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *The Journal of Psychology*, 91(1), 93-114.

Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: test manual*. <https://www.wilmarschaufeli.nl> (Erişim tarihi:10.12.2024)

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Scroggins, W. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.

Shamir, B. (1991). Meaning, self, and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12, 405-424.

Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.

Silva, W.A.D., de Sampaio Brito, T.R., & Pereira, C.R. (2022). COVID-19 anxiety scale (CAS): Development and psychometric properties. *Current Psychology*, 41(8), 5693-5702.

Song, X., Shi, K., & Zhou, W. (2022). Mechanisms of organizational cultural tightness on work engagement during the COVID-19 pandemic: The moderating role of transformational leadership. *Behavioral Sciences*, 13(27), 1-16.

Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668.

Soper, D.S. (2024). *A-priori sample size calculator for structural equation models*. <https://www.danielsoper.com/statcalc> (Erişim Tarihi:10.12.2024)

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Steger, M. F., Dik, J. B., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

Tang, M., Hofreiter, S., Reiter-Palmon, R., Bai, X., & Murugavel, V. (2021). Creativity as a means to well-being in times of COVID-19 pandemic: results of a cross-cultural study. *Frontiers in Psychology*, 12, 601389.

van Belle, J.P., Mthwazi, G., Ablay, M., Cheng, M., Cottriau, S., ... & Claes, J. (2023). Managing the work-life balance when working from home: the experience of Flemish parents. *Proceedings of Society*, 93, 228-239.

Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. R. M. Kramer & B. M. Staw (Eds.), in *Research in Organizational Behavior* (Vol. 25, pp. 93–135), Elsevier Science Ltd.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.