

COVID-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

Ülviye Tüfekçi Yaman*  0000-0003-3299-9448 Selver Yıldız Bağdoğan** 
0000-0003-0616-8691 Aşkın Keser***  0000-0002-9272-2451

Öz

Amaç: 2020 yılının başlarından itibaren neredeyse tüm dünya ülkelerini etkileyen COVID-19 Pandemisi, çalışma hayatını da etkilemiş ve bazı değişikliklerin yaşanmasına yol açmıştır. Özellikle karantina uygulamaları çerçevesinde uzaktan çalışma zorunlu olarak uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışma (evden çalışma), ilk defa pandemi ile hayatımıza girmemiş olsa da çok daha yaygın bir şekilde gündeme gelmiş ve çalışanların işe karşı tutumlarında da değişikliklere yol açmıştır. Görece yeni olan bu çalışma şekli, çalışma hayatının tüm aktörlerini de etkilemiştir. Bu çalışmada da pandemi süreci içinde uzaktan çalışanların iş streslerinin, iş tatminlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin nasıl etkilendiği ve aralarında nasıl bir ilişkinin ortaya çıktığı incelenmiştir.

Yöntem: Araştırmada kolayda örneklem yoluyla 915 uzaktan çalışan katılımcıya ulaşılmıştır. Anket yöntemi ile hazırlanan soru formunda demografik soruların yanı sıra İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında yer alan anket formu için Etik Kurul izni alınmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgular doğrultusunda, katılımcıların iş tatminleri, iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu bulgusuna da erişilmiştir.

Sonuç: Çalışanlar arasında gelecek dönemlerde daha da yaygınlaşacağı tahmin edilen uzaktan çalışma esnasında çalışanların sağlığını korumak adına daha fazla önlemin düşünülmesi gerektiği bir gerçektir. Dolayısıyla iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan davranışlarının değişimi ve gelişimi daha da önemli hale gelecektir. Yeni çalışma koşulları çalışanların psikososyal davranışları üzerinde de etkili olacaktır.

Özgünlük: Alın yazın taraması yapıldığında, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Ancak bu üç değişkeni uzaktan çalışma bağlamında ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Uzaktan çalışma, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, pandemi.

* Araş. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çal. Eko. ve End. İlişkileri Bölümü, utufekci@uludag.edu.tr

** Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çal. Eko. ve End. İlişkileri Bölümü, syildiz@uludag.edu.tr

*** Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çal. Eko. ve End. İlişkileri Bölümü, askin@uludag.edu.tr

Work Stress, Job Satisfaction, And Intent to Leave in Remote Work During Covid-19 Pandemic

Ülviye Tüfekçi Yaman*  0000-0003-3299-9448 Selver Yıldız Bağdoğan** 
0000-0003-0616-8691 Aşkın Keser***  0000-0002-9272-2451

Abstract

Purpose: The COVID-19 Pandemic, which has affected almost all countries of the world since the beginning of 2020, has also affected working life and led to some changes. Especially within the framework of quarantine practices, remote working has been started to be compulsory. Although remote working (working from home) did not enter our lives for the first time with the pandemic, it has come to the fore more widely and has led to changes in the attitudes of employees toward work. This relatively new way of working has also affected all actors in working life. This study examined how remote workers' work stress, job satisfaction, and intention to leave work were affected during the pandemic process and what kind of relationship emerged between them.

Method: In the research, 915 remote employees were reached through convenience employment. The questionnaire method and demographic questions, Job Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave Scales were used during the short question. Ethics committee approval was obtained for the study.

Findings: In line with the findings, it was determined that there were significant relationships between the participants' job satisfaction, job stress, and intention to leave. It has also been found that job satisfaction and job stress affect the intention to leave.

Implications: It is a fact that more measures should be considered to protect employees' health during remote work, which is expected to become more widespread among employees in the future. Therefore, the change and development of employee behaviors such as job satisfaction, job stress, and intention to leave will become even more important. The new working conditions will also have an impact on the psychosocial behaviors of the employees.

Originality: A limited number of studies examining job stress, job satisfaction, and turnover intention was found when the literature was reviewed. However, no study has been found that addresses these three variables in the context of remote work. In this context, it is thought that the study will contribute to the literature.

Keywords: Remote work, work stress, job satisfaction, intention to leave, pandemic.

* Dr. Research Assitant., Bursa Uludağ University, İİBF, ÇEKO, utufekci@uludag.edu.tr

** Assoc. Prof., Bursa Uludağ University, İİBF, ÇEKO, syildiz@uludag.edu.tr

*** Prof., Bursa Uludağ University, İİBF, ÇEKO, askin@uludag.edu.tr

Recieved : January 24, 2023

Type : Research

Accepted: March 14, 2023

Giriş

COVID-19 Pandemisi, tüm dünyanın yaklaşık 100 yıldır görmediği bir sağlık problemi olarak ortaya çıkmıştır. Çin'in Wuhan şehrinde başlayıp tüm dünyaya hızla yayılan Corona Virüs vakaları, Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından "Pandemi" olarak ilan edilmesiyle yepyeni bir çehre kazanmıştır. Bu sürecin en somut aksiyonu, ülkelerin aldığı kapanma ve karantina önlemleridir. Virüsün bulaşma hızını kesmek ve önlemek için kapanma ve karantina uygulamalarına gidilmiştir. Bu süreç ülkemiz açısından da benzer şekilde seyretmiş ve çalışma hayatının bu yeni sürece uyumu anlamında uzaktan çalışma uygulamasına geçilmiştir. Uzaktan çalışma, COVID-19 Salgını nedeniyle, "22 Mart 2020 Tarihli ve 31076 Sayılı Resmi Gazete 1. Mükerrer'de yayınlanan, COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler İlgili 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi" ile kamuda ve 10 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" ile özel sektörde hayata geçirilmiştir. Yönetmeliğin 4. Maddesine göre "Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Böylece üretim sürecinde fiziken işyerinde bulunması gereken çalışanlar dışında büyük oranda uzaktan çalışmaya geçilmiştir. Yapılan bir çalışmaya göre COVID-19 öncesi %2,3 oranında uzaktan çalışma tercih edilirken COVID-19 sonrası bu oran %20'ye yükselmiştir (Ozimek, 2020).

Makalenin ana değişkenleri olan "iş stresi", "iş tatmini" ve "işten ayrılma niyeti" kavramları geleneksel çalışma şekli olan işyerinden çalışma boyutuyla alanyazında sıklıkla incelenmektedir (Yahaya, vd., 2010, Paillé, 2011, Farguharson, vd., 2012, Park vd., 2017, Çalışkan ve Bekmezci, 2019; Ercan vd., 2019; Taş ve Özkara, 2020, Öztürk Başol, 2020, Yıldız ve Şimşek, 2020, Sivuk ve Seyhan, 2021, Başol ve Çömlekçi 2022a). Ancak söz konusu değişkenler, her ne kadar alanyazında sıklıkla çalışılmış olsa da COVID-19 sürecinin zorunlu bir çalışma şekli olan uzaktan/evden çalışmanın başka bir deyişle yeni normalde bu değişkenlerin araştırılması önem arz etmektedir. Bu süreçte, birçok sektör ve alan için zorunlu hale gelen uzaktan çalışma modelinde iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin çalışanlar üzerinde ne tür sonuçlara yol açtığı merak konusudur. Bu bağlamda çalışmanın ana amacı, uzaktan/evden çalışma sürecinde çalışanların iş tatminlerinin ve iş streslerinin işten ayrılma üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda çalışmada önce bilimsel yazın taraması ve kavramsal çerçeve açıklanmış daha sonra araştırma, yöntem ve bulgular bölümleri yer almıştır. Araştırma bulguları, sonuç ve

tartışma bölümünde değerlendirilerek alanyazındaki yeri açıklanmaya çalışılmıştır.

Bilimsel Yazın Taraması

Uzaktan çalışma sonucunda bireylerin olumlu ve olumsuz çalışma deneyimleri yaşadıkları düşünülmektedir. Uzaktan çalışma ile birey işyerinde/ofiste gerçekleştirilen çalışmaya göre farklı bir ortamda bulunmak zorunda kalmıştır. Artan uzaktan çalışma, yüz yüze iletişimi azaltmış, bireyin psikolojik açıdan tükenmesine ve sosyal izolasyona yol açmıştır. Diğer yandan örgütün de çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasında yetersiz kalması iş tatminini düşürmüştür (Golden-Veiga, 2005:303). Diğer yandan uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğuna yönelik araştırmalar da (Schall, 2019; Zakaria vd., 2021'den aktaran: Başol ve Çömlekçi, 2022:26) mevcuttur. Bireyin uzaktan çalışma sürecinde sahip olduğu özerkliğin varlığı (Başol ve Çömlekçi, 2022:26), görev ve sorumluluklarının yönetiminin bireyin kendisine ait olması ve iş-özel yaşam dengesini daha kolay sağlaması uzaktan çalışmanın iş tatminini arttırmasını açıklayan nedenler arasında sayılmaktadır (Baltes, vd., 1999; Pierce ve Newstrom, 1980, 1983, Duxbury vd., 1992; Riley ve McClosky, 1997'den aktaran Golden-Veiga, 2005:303). Görgül araştırmaların gösterdiği üzere uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olduğu saptanmıştır.

Uzaktan çalışmanın bireylerin iş stresine etkisine yönelik farklı sonuçlar tartışılmaktadır. Bazı araştırma sonuçları uzaktan çalışmanın artan iş yükü ve çalışma zamanına yol açtığını göstermektedir (Keser ve Zencirkıran, 2021:293). Dolayısıyla da belirtilen durumun iş stresini artırdığı düşüncesini güçlendirmektedir. Bazı çalışmalarda ise tam tersi bulgulara ulaşılmıştır. Pandemi döneminde uzaktan çalışma ile stres ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada (Grover vd., 2020) stresin %74 oranında azaldığı bulgusuna erişilmiştir (Kondratowicz vd., 2021:3).

Uzaktan çalışma döneminde incelenmek istenen üçüncü değişken ise işten ayrılma niyetidir. Araştırma sonuçları (Gajendran ve Harrison, 2007; McNall vd., 2009) uzaktan çalışmanın işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir. Ülkemizde gerçekleştirilen bir çalışma sonucuna göre (Yavuz, 1995) de uzaktan çalışmanın sağladığı özgürlükçü ortamın bireylere cazip fırsatlar sunduğu dolayısıyla işten ayrılma niyetini düşürdüğü bulgusuna erişilmiştir (Ayyıldız vd. 2021:144).

Alanyazın incelendiğinde, bu araştırmanın değişkenlerinden olan iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu çerçevede değişkenlerin ikili ilişkileri hakkında şu değerlendirme yapılabilir: İş stresi ile iş tatmini arasında negatif; iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişkiler saptanmaktadır.

İş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bulgularına baktığımızda: Bateman tarafından moda işletmelerinde görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Bateman, 2009:29). Allisey vd.'nin İngiltere'de polisler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre, iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Allisey, 2014:759). Baltacı tarafından din görevlileri üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre, iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Baltacı, 2018:1529). Akçakanat'ın Hava Trafik Kontrolörleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre, iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı ilişki saptanmıştır (Akçakanat, 2019:911). Öztürk Başol'un Kırklareli'nde AVM çalışanları üzerine gerçekleştirdiği araştırmaya göre, iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Öztürk Başol, 2020:38). Çini vd.'nin Konya ilinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çini, vd. 2021:2366). Kondratowicz vd.'nin gerçekleştirdiği araştırmada iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Kondratowicz, 2021:6).

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bulgularına baktığımızda: Bateman tarafından moda işletmelerinde görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Bateman, 2009:29). İngiltere'de polisler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki vardır (Allisey, 2014:759). Baltacı tarafından din görevlileri üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur (Baltacı, 2018:1529). Çalışkan ve Bekmezci'nin Mersin'de sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmaya göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çalışkan ve Bekmezci, 2019:407). Öztürk Başol'un 2020'de Kırklareli'nde AVM çalışanları üzerine gerçekleştirdiği araştırmaya göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Öztürk Başol, 2020:38). Çini vd.'nin Konya ilinde sağlık kuruluşlarında görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Çini, vd. 2021:2366).

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bulgularına baktığımızda: Bateman'ın moda işletmelerinde görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Bateman, 2009:29). Allisey vd.'nin İngiltere'de polisler üzerinde

gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır (Allisey, 2014:759). Baltacı tarafından din görevlileri üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Baltacı, 2018:1529). Akçakanat tarafından Hava Trafik Kontrolörleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır (Akçakanat, 2019:911). Öztürk Başol'un Kırklareli'nde AVM çalışanları üzerine gerçekleştirdiği araştırmaya göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Öztürk Başol, 2020:38). Çetin Aydın vd.'nin Karaman ilinde Devlet hastanesinde görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çini vd.'nin Konya ilinde sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Çini, vd. 2021:2366). Tabur vd.'nin Ankara ilinde görevli sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucuna göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır (Tabur vd., 2022:229).

Araştırmanın diğer bir hedefi COVID 19 sürecinde uzaktan çalışan bireylerin iş tatmini ve iş stres düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisidir. Alanyazında yapılan pek çok çalışmada incelenen bu üç değişken arasındaki ilişki (Önbıçak vd., 2015; Baltacı, 2018; Ercan vd., 2019; Akçakanat, 2019, Çini vd., 2021) bu çalışmada COVID-19 sürecinde gerçekleştirilen uzaktan çalışma sürecinde test edilmek istenmektedir. Bu süreçte iş tatmini ve iş stresi değişkenlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin araştırılması hedeflenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde “uzaktan çalışma” ve çalışmanın değişkenleri olan “iş tatmini”, “iş stresi” ile “işten ayrılma niyeti” kavramlarına yer verilecektir.

Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, tarihsel süreçte incelendiğinde, “çalışma zamanında esneklik” yaklaşımının bir yansıması şeklinde ortaya çıkmıştır (Olson, 1983, Popovici ve Popovici, 2020). Uzaktan çalışma günümüzde Pandemi sürecinin sonucu bir çalışma şekli olarak görülse de temelleri geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğine dayanan bir çalışma şeklidir. Uzaktan çalışma, Avrupa Birliği tarafından, “işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapılan, yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli” olarak tanımlanmıştır (Tokol, 2003). ILO (2021) ise “yeni bilgi ve iletişim

teknolojileri aracılığıyla evde veya işverene ait işyeri dışında başka bir yerde çalışma” yı uzaktan çalışma olarak tarif etmiştir.

Esnek çalışmanın önemli bir türü olarak görülen uzaktan çalışma, değişen koşullarla birlikte ortaya çıkan taleplere uyum göstermenin önemli bir aracı olarak görülmektedir. Uzaktan çalışmanın geçmişinin geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğine dayanmasına rağmen uygulamasının çok fazla yaygınlaşmadığı da bilinmektedir. Son on yılda teknoloji ve bilişim sektöründe yer alan birçok büyük işletmelerde denenmiş (IBM vb.) daha sonraki yıllarda uygulamada görülen aksama ve çalışanların motivasyonlarındaki kayıplar nedeniyle geri dönmüştür (Goman, 2017). Dolayısıyla uzaktan çalışma şekli dünya ve ülkemiz açısından yabancı bir kavram değildir. Uygulaması çok yaygınlaşmamış, zaman zaman denenmiş ancak tam olarak işletmeler tarafından uygun bulunmuş bir yöntem değildir. Dolayısıyla uzaktan çalışma COVID-19 pandemisinin sonrasında ortaya atılan yeni bir kavram değildir. Uzaktan çalışmanın COVID-19 pandemisi nedeniyle “norm” şekline dönüştüğü ve tüm dünyada yoğun bir şekilde uygulanmaya başladığını söylemek mümkündür. Diğer yandan uygulamanın sonuçlarını değerlendiren pek çok örgüt uzaktan çalışma yönteminin bundan sonraki dönemde sıklıkla başvurulacağı konusunda niyetlerini belirtmektedirler (Bilginöglü, 2021:1105, 1100).

Bu çalışmanın amacını oluşturan çalışanların iş tatminlerinin ve iş streslerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi, uzaktan çalışma modeli çerçevesinde incelenecektir. İşyerinde gerçekleştirilen çalışmanın alternatifi olan bu modelde, çalışanların bazı açılardan avantajlı bazı açılardan dezavantajlı olabilecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla anılan çalışma yaşamına ilişkin değişkenlerin sonuçlarının incelenmesi alanyazın açısından da önem arz etmektedir. Sıklıkla alanyazında yer verilen bu değişkenlerin çalışanların uzaktan çalışma modeline geçtikten sonra nasıl etkilendiğinin saptanması önemli görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın dönemi COVID-19 pandemisinin yaşandığı ve çalışanların önemli bir bölümünün uzaktan çalışma dönem olarak belirlenmiştir.

İş Tatmini

İş tatmini kavramı, çalışan tutumları düşünüldüğünde ilk akla gelen ve alan yazında en fazla çalışılan konuların başında gelmektedir. Çalışma yaşamında yoğun bir şekilde seyretmekte olan rekabet olgusu, teknolojinin her geçen gün çalışma yaşamında kendini daha fazla hissettirmesi, yeni çalışma şekillerinin güncellenmesi ve yeni kuşakların çalışma yaşamına aktif katılımı kavramının önemini her geçen gün arttırmaktadır. Diğer yandan iş tatminsizliğinin sonuçlarının gerek birey gerekse örgüt açısından son derece olumsuz olması konuya olan ilginin artmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın değişkenleri arasında yer alan iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi temel kavramların iş tatmini konusu ile ilişkisi birçok çalışmada

bulgulanmıştır. Bu çerçevede iş tatmini konusu, davranış bilimleri, psikoloji, çalışma psikolojisi, örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış gibi birçok disiplinin ilgisini çekmiş (Yürür ve Keser, 2010; Öztürk Başol, 2020; Başol ve Çömlekçi 2022a; Winkelhaus vd. 2022, Capone vd., 2022) ve sıklıkla çalışılan bir değişken olarak ortaya gözlenmiştir (Bakırcı ve Bekmezci, 2019:384)

Landy tarafından yapılan iş tatmini tanımı alanyazında yaygın bir şekilde kullanılan sade ve net bir tanımdır; “İş tatmini bireyin kendi yaptığı işe yönelik bireysel değerlendirmesine bağlı olarak gerçekleşen duygusal durumdur” (Keser ve Öngen Bilir, 2019:229). Diğer bir ifade ile iş tatmini bireyin işinden dolayı sahip olduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizliğini açıklamaktadır (Keser ve Güler, 2021:231). İş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti ile de doğrudan ilişkili olması (Hellman, 1997) konunun önemini işaret etmektedir.

İş Stresi

Stres bireyin gerek gündelik yaşamında gerekse çalışma yaşamında da olumsuz etkileri olan bir kavramdır. Stres kavramının tarihsel kökeni yüzyıllar öncesine gitmekte, 17.yüzyılda felaket, bela gibi olumsuz durumları simgeleyen anlamlar taşıdığı bilinmektedir (Keser, 2014:13). Stres araştırmalarının isim babası olan Selye’ye göre stres, “vücudun kendisine gelen herhangi bir talebe spesifik olmayan şekilde verdiği tepkidir” (Selye, 1973, s. 692; Selye, 1976).

Stres ile sadece günlük yaşamda karşılaşılmamakta çalışma yaşamında da görülmektedir. Çalışma yaşamındaki stres için “iş stresi” kavramı kullanılmaktadır. İş stresi, bireyin yürütmekte olduğu işini yapmasını engel olacak düzeyde engellenme hissetmesi ve gerilim yaşaması şeklinde tanımlanabilir.

İş yaşamında strese yol açabilecek unsurlar, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, örgütün yapısından, fiziksel çevre koşullarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklı olabilir (Aytaç, 2002). İş stresinin alanyazında sürekli olarak güncelliğini koruyan bir konu olduğunu söylemek mümkündür (Tabur, 2022; Chen-Qi, 2022; Çetin Aydın vd.2021; Yıldız Bağdoğan vd. 2020; Eytmiş vd., 2022). İş stresinin birey üzerindeki yıkıcı etkileri dikkate alındığında alanyazında konuya olan merakın sürekli güncel kalması doğaldır. Bireyin motivasyonunu, verimliliğini ve performansını düşürmesi, tatminsizliğe yol açması (Yıldız Bağdoğan, vd. 2020:193), örgütsel bağlılığı azaltması ve işten ayrılma niyetini artırması gibi bazı sonuçlar konunun örgütler tarafından önemsenmesini zorunlu hale getirmektedir.

Ergonomik risk faktörleri sıralandığında fiziksel, çevresel, örgütsel, kişisel, bilişsel ve psiko-sosyal risk faktörleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatı içinde iş stresi ve iş tatmini hem bilişsel hem de

psiko-sosyal risk faktörleri içinde yer alır. Psiko-sosyal açıdan ergonomik olmayan çalışma ortamında hem çalışanın hem de işverenin parasal maliyetlere katlanması gerekir (Kocabaş, vd., 2018). Uzaktan çalışma beraberinde bireyler için farklı stresörler ortaya çıkacağından hem bireysel hem de örgütse farklı önlemlerin alınması gündeme gelmektedir.

Alanyazında hâkim olan iş stresi çalışmalarının aksine bu çalışmada uzaktan çalışma sürecindeki iş stresi incelenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilecek olan bulguların uzaktan çalışma öncesi gerçekleştirilmiş olan iş stresi çalışmaları ile karşılaştırılması söz konusu olabilecektir. Bu bağlamda konunun uzaktan çalışma sürecinde önemli olduğu düşünülmüştür.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti konusu alan yazının yoğun olarak çalışılan konularından bir diğeridir. Özellikle iş tatmini (Yürür ve Keser, 2010), iş stresi (Öztürk Çiftci, 2022), tükenmişlik (Demirci, 2022), iş yükü (Öztürk Çiftci, 2022) ve işyerinde psikolojik şiddet (Kara ve Çelik, 2021) konuları işten ayrılma niyeti ile sıklıkla ilişkilendirilmekte ve araştırılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti; “birey açısından yakın gelecekte, çalıştığı örgütten ayrılma olasılığını ve ayrılma davranışının öngörülmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Price ve Muller (1981: 546’dan aktaran Tak ve Aydemir, 2008:158) ise kavramı “bireyin örgütte varlığını sürdürme ya da sürdürmeme ihtimali” olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti bireyin örgütüne yönelik negatif tutumunu yansıtmaktadır. Alan yazında sıklıkla incelenen konunun uzaktan çalışmadan nasıl etkilendiği bu çalışmanın ana hedeflerinden birisidir.

Yöntem

Alanyazın taramasında ve kavramsal çerçeve bölümleri dikkate alınarak aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İş tatmini ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini uzaktan çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar arasında sektör ayrımı dikkate alınmamıştır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 915 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Ayrıca belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri dikkate alındığında, eğer evren büyüklüğü 100.000'in üzerinde ise örneklem büyüklüğünün 384 ve üzerinde olması yeterli görülmektedir (Coşkun vd., 2015: 137). Çalışmamız açısından araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde uzaktan çalışan kişi sayısına ilişkin bir veriye ulaşılamadığından örneklem büyüklüğü belirlenirken bu sayı dikkate alınmıştır.

Veriler Temmuz 2021 ve Aralık 2021 arasında uzaktan çalışan bireylerden toplanmıştır. Veri toplama sürecinden önce, Bursa Uludağ Üniversitesi Etik Kuruluna başvurularak gerekli etik kurul izni alınmıştır. Verilerin bir kısmı Google formlar üzerinden bir kısmı da katılımcılara elden ulaşılarak elde edilmiştir.

Araştırmaya katılanların %55'i kadın, %45'i erkektir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, en fazla katılımcının %46,9 oranı ile 26-35 yaş aralığında olduğu görülmüştür (429 kişi). Katılımcıların %51,5'i evli, %43,1'i bekârdır. Öğrenim durumları incelendiğinde, %68'i lisans, %10,9'u önlisans, %9,9'u da lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri dikkate alındığında, %46,8'i 1-5 yıldır, %29'u da 6-10 yıldır mevcut kurumlarında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %34'ü kamu sektöründe, %66'sı ise özel sektörde çalışmakta ve %29,6'sının yöneticilik görevi bulunmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçekler:

- **İş Stresi Ölçeği:** House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılan 7 soruluk ve tek boyutlu "**İş Stresi Ölçeği**".
- **İş Tatmini Ölçeği:** Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından güncellenen, Türkçeye uyarlaması Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılan, 5 soruluk ve tek boyutlu "**İş Tatmini Ölçeği**".
- **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Grandey (1999) tarafından geliştirilen, Öz (2007) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan, 3 soruluk ve tek boyutlu "**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**".

Elde edilen veriler SPSS 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tüm ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş, frekans analiziyle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular tespit

edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, katılımcıların iş stresleri ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığını tespit edebilmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach' Alfa	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini Ölçeği	5	,819	3,590	,80
İş Stresi Ölçeği	7	,836	2,816	,87
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	,883	2,093	1,09

Tablo 1’de yer alan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tabloda yer alan değişkenlere ilişkin ölçek ortalamaları incelendiğinde iş tatmini ortalamasının 5 üzerinden 3,59 olduğu görülmektedir. Bu değere göre, çalışmanın örneklemini oluşturan, pandemi döneminde uzaktan çalışan bireylerin iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş stresi ortalamaları incelendiğinde, 5 üzerinden 2,81 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu oranın ortalama bir değer olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir. İşten ayrılma niyeti ortalamalarına bakıldığında ise 5 üzerinden 2,09 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, pandemi döneminde uzaktan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu söylenebilecektir.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1.İş Tatmini	1		
2.İş Stresi	-,397**	1	
3.İşten Ayrılma Niyeti	-,527**	,349**	1

***. p < 0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların iş tatminleri, iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde, iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki ($r = -0,397$, $p < .001$); iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki ($r = -0,527$, $p < 0,001$) bulgusu

elde edilmiştir. Söz konusu ilişkilerin negatif yönlü olması, bu değişkenlerden biri artarken diğersinin azalacağı şeklinde değerlendirilebilecektir. Buna göre, “iş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulmuş olan H₁ hipotezi ve “iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulmuş olan H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, korelasyon sonuçlarına ilişkin değerler incelendiğinde iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r = 0,349$, $p < 0,001$) bulunmuştur. İlişkinin pozitif yönlü olması, değişkenlerden birinin artması durumunda diğersinde de artış görülmesi anlamına gelmektedir. Buna göre de “iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulmuş olan H₃ hipotezinin de kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 3: İş Tatmini ve İş Stresinin Bağımsız, İşten Ayrılma Niyetinin Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti ^b				
Model 1 (Uyarlanmış)	R	R ²	R ²	Standart Hata
	,549 ^(a)	,301	,300	,91857

a.Bağımsız Değişkenler: İş Tatmini, İş Stresi

b.Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

ANOVA ^a					
Model 1	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	331,805	2	165,902	196,620	,000 ^b
Artık değer	769,521	912	,844		
Toplam	1101,326	914			

a.Bağımsız Değişkenler: İş Tatmini, İş Stresi

b.Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Katsayılar ^a					
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std.Hata	Beta		
Sabit	3,772	,216		17,487	,000
İş Stresi	,207	,038	,166	5,499	,000
İş Tatmini	-,630	,041	-,461	-15,298	,000

İş tatmini ve iş stresi değişkenlerinin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları modelin anlamlı olduğu göstermektedir ($F=196,620$, $p < 0,01$). Tablo 3’de yer alan değerler dikkate alındığında, bağımsız değişkenler olan iş tatmini ve iş stresi, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetindeki değişiminin %30’unu açıklamaktadır. Modele göre, iş stresi işten ayrılma

işten ayrılma niyetini arttırırken, iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında, “*iş tatmini ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmaktadır*” şeklinde kurulmuş olan H4 hipotezi kabul edilmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, pandemi sürecinde zorunlu olarak hayata geçirilen uzaktan çalışma konusunu çalışma psikolojisi disiplininin önemli değişkenleri olan iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağlamında incelenmesini içermektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırma, karantina döneminde ve pandemi süreci boyunca uzaktan çalışanlar üzerinde anılan değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesini içermektedir. 915 katılımcının yer aldığı çalışmada uzaktan çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu, iş streslerinin ortalama ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışma esnasında çalışanların sağlığını korumak adına Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından hazırlanan raporda çalışanların sağlığını korumak için bazı önlemlerin alınması ve uygulanmaya konulması için çağrı yapılmıştır. İşverenlerin uygulamaya koyması gereken önlemler arasında şunlar sıralanmıştır. Çalışanlara yeterli ekipmanın sağlanması, uzaktan çalışmanın psiko-sosyal etkilerini azaltmak için eğitimlerin verilmesi, etkili risk yönetiminin yapılması, bağlantı kesme hakkının tanınması ve yeterli dinlenme süresinin tanınması gibi. Ayrıca raporda işverenlerin çalışanlara yönelik ergonomi, akıl sağlığı ve psiko-sosyal destek vermek için gerekli altyapı ve önlemleri alması gerektiğine yer verilmiştir (ILO ve WHO, 2021).

Uzaktan çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz birtakım etkilerinden bahsetmek mümkündür. Bunun yanında, uzaktan çalışmanın getirdiği koşullara çalışanların farklı yaklaşımlar gösterdiği, kimi çalışanın avantaj olarak gördüğü bir durumu diğer bir çalışanın sorun olarak algıladığı da görülebilmektedir. Örneğin, çalışma zamanının esnek olması kimi için ideal odaklanma ortamı, kimi için ise düzensizlik olarak algılanabilmektedir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3257-3258).

Bu çalışmanın bulgularını destekleyen araştırmalara alan yazında rastlamak mümkündür. Araştırmanın sonuçlarına göre uzaktan çalışan bireylerin iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, yalnızca evden çalışanlar ya da belirli günlerde evden belirli günlerde işyerinden çalışanların görevlerine ilişkin performans algılarının yalnızca iş yerinde çalışanlara oranla arttığı tespit edilmiştir (Aslan vd., 2021: 1255). Öztürk ve Eysel (2021: 26) tarafından telekomünikasyon sektöründe uzaktan çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların iş tatmini ortalamasının oldukça yüksek

düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sektöründe uzaktan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da iş tatmini düzeyinin bu çalışmayla benzer olduğu görülmektedir (ort.: 3.78) (Yemenici, 2022: 21). Bir diğer çalışmanın sonuçlarına göre de kamu sektöründe çalışanların iş tatmini ortalamaları 3.76, özel sektör çalışanlarının ise 3,47 olarak ölçülmüştür (Yıldırım ve Tengilimoğlu, 2022: 629).

Çakan (2021: 241) tarafından yapılan nitel bir araştırmanın sonuçlarına göre, uzaktan çalışma çalışanların iş tatminleri üzerinde olumsuz bir etki yapmamaktadır. Güzel ve Aydın (2021: 132) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da pandemi döneminde iş tatmininin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, salgınla birçok çalışanın ücretsiz izne ayrılmasına ve olumsuz ekonomik şartlara maruz kalmalarına rağmen, bankacıların çalışmaya devam edebiliyor olmaları, gelir elde etmeye devam etmeleri, terfi imkânlarının söz konusu olması ve evden çalışma imkânlarıyla sağlık tehditlerinden uzak kalabilmeleri gibi nedenlerle iş tatmininin yüksek olmasını açıklamaktadırlar.

Uzaktan çalışmanın stres üzerindeki etkisi dikkate alındığında, alanyazında farklı sonuçlar karşımıza çıkabilmektedir. Bu çalışmanın bulgularına göre de katılımcıların iş stresi düzeylerinin ortalama bir değer aldığı görülmektedir. Baruch (2000: 42) çalışmasında, katılımcıların işe ilişkin streslerinin uzaktan çalışma durumunda daha düşük olduğunu ifade ederken, Song ve Gao (2020: 2659), işyerinden çalışmayla kıyaslandığında evden çalışmanın daha yüksek stresle ilişkilendirildiğini belirtmişlerdir. Sahni (2020: 38) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise, katılımcıların stres düzeylerinin orta ile yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Wolor vd., (2020: 8362) COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışanların bir yandan üretken kalmaları gerekirken diğer yandan da ev ve aileleriyle ilgilenmeleri gerekliliği nedeniyle stres yaşama eğilimlerinin arttığını ifade etmektedirler.

Demirel ve Bekiroğlu (2022: 693) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre ise, pandemi sürecinde uzaktan çalışma iş stresini negatif yönde etkilemektedir. Araştırmacılar bu sonucu, evde çalışırken bireylerin hastalığa yakalanma ihtimaline karşı kendilerini daha güvende hissetmeleriyle ilişkilendirmişlerdir. Kutlutürk ve Yıkılmaz (2021: 303) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da katılımcıların %41'i orta, %59'u yüksek düzeyde iş stresi bildirmişlerdir. Galanti vd. nin (2021: 429) çalışmasında iş stresi ortalaması bu çalışmanın bulgularıyla çalışmamızın bulgularıyla benzer şekilde 2,43 olarak ölçülmüştür.

Çalışmada bir diğer değişken olan uzaktan çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Öztürk ve Eysel (2021: 26) tarafından telekomünikasyon sektöründe uzaktan çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada da çalışanların işten ayrılma

niyetlerinin önemli düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada da uzaktan çalışmanın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Gajendran ve Harrison, 2007: 1533). McNall vd. tarafından yapılan bir çalışmada da evden çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır (2010: 61).

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde de araştırma bulgularıyla örtüşür nitelikte sonuçlara rastlanmaktadır. Irawanto vd. nin gerçekleştirdiği bir çalışmada, araştırma bulgularıyla uyumlu şekilde iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (2021: 8). Diğer bir çalışmada da esnek çalışan bireylerin iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Öztürk ve Eysel, 2021: 29). Benzer şekilde başka bir çalışmada da çalışanların iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Liu vd., 2019: 5).

Çalışmanın üç değişkeninin bir arada ele alındığı az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda genel olarak, iş tatmininin iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkilerin negatif yönlü, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ise pozitif yönlü olduğu görülmektedir (Bateman, 2009; Allisey, 2014; Öztürk Başol, 2020). Bir diğer çalışmada da iş stresinin iş tatmini üzerinde ters yönlü, işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (Chao vd., 2015: 827). Çini vd.'nin (2021: 2370) araştırma bulgularına göre de, iş stresinin artması çalışanların iş tatminlerini azaltmakta, iş tatminlerinin artması ise işte kalma niyetlerini de artırmakta yani işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Yapılan alanyazın taramasında uzaktan çalışma bağlamında bu üç değişkenin birlikte ele alındığı çalışmaya ise rastlanamamıştır.

Bu çalışmanın pandemi sürecinde zorunlu kapanmadaki uzaktan çalışmaya ilişkin bulguları tartıştığı dikkate alındığında, pandemi sonrası dönemde gerçekleştirilecek çalışmalara öncül teşkil ettiği düşünülebilir. Elde edilen bulguların sadece pandemi sürecini içermesi, çalışmanın kısıtı olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla bu çalışmanın gelecekte yapılacak uzaktan çalışma araştırmalarının bulguları ile kıyaslanma olanağı sağlaması açısından alanyazına katkı sunacağı düşünülmüştür. Ayrıca hem literatürde hem de uygulamada önemli ve geniş bir yer tutan iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin birlikte el alan başka çalışmalara öncülük edip alanyazının zenginleşmesine katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.

Kaynakça

- Allisey A.F., Noblet A.J, Lamontagne, A.D. ve Houdmont J. (2014). Testing a model of officer intentions to quit: the mediating effects of job stress and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 41(6), 51-771.
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3246-3260.
- Akçakanat, T. (2019). Hava trafik kontrolörlerinde algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve öznel yorgunluk algısının rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (4) , 901-920.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A.ve Topgül, E. (2021). COVID-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansı: çağrı merkezi çalışanlarında bir araştırma, *Business & Management Studies: An International Journal*, 9 (4), 1255-1269.
- Aytaç, S. (2002). İş yerindeki kronik stres kaynakları, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1). <https://www.isguc.org/?p=makale&id=276&cilt=4&sayi=1&yil=2002>
- Ayyıldız, F., Çam, D.İ. ve Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 136-149.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemli bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, *New Technology, Work and Employment*, 15 (1), 34-49.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M.F. (2022). The effect of remote-work attitude on life satisfaction: investigating the mediating role of job satisfaction, *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 77, 23-36
- Bateman G. (2009). Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit, *Dissertation Thesis, University of Canterbury*.
- Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 Pandemi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: bilinen yanlışlar ve doğruları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2021/2, 1099-1146.

- Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Capone V, Borrelli R, Marino L. ve Schettino G. (2022). Mental well-being and job satisfaction of hospital physicians during COVID-19: relationships with efficacy beliefs, organizational support, and organizational non-technical skills, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6):3734.
- Chen, H. ve Qi, R. (2022). Restaurant Frontline employees' turnover intentions: Three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(7), 2535-2558.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., ve Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan, *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), 827-836.
- Çakan, S. (2021). Uzaktan/evden çalışmanın iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma: Bankacılık sektörü örneği, *Entrepreneurship & Management Inquiries*, 5 (9), 227-244.
- Çalışkan, A. ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:11, Sayı:31, 381-431.
- Çetin Aydın, G., Aytaç, S. ve Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 80, 1-35.
- Çini, M.A., Erdirençelebi, M. ve Ertürk, E. (2021). COVID-19 Pandemi döneminde iş stresinin işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2356-2375.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Demirci, U. (2022). Türkiye'de gerçekleştirilen güvenlik iş birliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (2), 583-604
- Demirel, Y. ve Bekiroğlu, Ç. (2022). COVID-19 Pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerine etkisi, *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 4(9), 681-700.

- Dülgeroğlu, İ. ve Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: Satış temsilcileri üzerine bir araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293–304.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ercan, A., Kazançoğlu, İ. ve Küçükaltan, B. (2019). İş stresi, iş tatmini, örgütsel kıvanç ve işten ayrılma niyeti etkileşiminin iş performansı ile ilintisi, *Journal of Yasar University*, 14 (Special Issue), 101-114
- Eyitmiş, A.M., Sezer, F. ve Yıldırım, A. (2022). Uzaktan öğretim döneminde belirsizlik ve stresin okul yöneticileri üzerindeki etkisi, *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Farquharson, B., Allan, J., Johnston, D., Johnston, M., Choudhary, C., ve Jones, M. (2012). Stress among nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance, *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1624-1635
- Gajendran, R. S. ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta- analysis of psychological mediators and individual consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524–1541.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S. ve Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak the impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress, *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-impact
- Golden T.D. ve Veiga J.F. (2005). The impact of extent of consistent on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*. 31(2), 301-318.
- Goman, K.C. (2017). Why IBM brought remote workers back to the office- and why your company might be next, Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/sites/carolkinseygoman/2017/10/12> Erişim Tarihi: 03.08.2022
- Grandey, A. A. (1999). *The effects of emotional labor: Employee attitudes, stress and performance*, ProQuest Dissertation and Thesis Veri tabanından erişildi.
- Güzel, D. ve Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: banka çalışanları üzerine bir uygulama, *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 128-133.

- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave, *The Journal of Social Psychology*, 137:6, 677-689, DOI:10.1080/00224549709595491
- House, R. J., ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- ILO (2021). Working from home: From invisibility to decent Work. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf Erişim Tarihi: 01.10.2022.
- ILO ve WHO (2021). Healty and safe telework. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf Erişim tarihi:06.09.2022.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., ve 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.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998). dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 207-241.
- Kara, E. ve Çelik, C. (2021). Psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaştırmanın aracı rolünün belirlenmesi, 8. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-6 Kasım 2021, Muğla, 24-38.
- Keser, A., (2014). *İş stresi kaynakları*, Türk Metal Yayınları, İstanbul.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2021). *Çalışma Psikolojisi*, Umuttepe Yayınları, İzmit.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Keser, A. ve Zencirkıran, M. (2021). Örgütsel Davranış, Yenilenmiş 2. Baskı, Dora Basım-Yayın, Bursa.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M., Demirkaya, S., Ak, N., ve Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 7(14),28-62.

- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., ve Khosla, M. (2021). Satisfaction with job and life and remote Work in the COVID-19 Pandemic: The role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem, *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1):49-60
- Kutlutürk, S. ve Yıkılmaz, İ. (2021). COVID-19 pandemisi uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı, fiziksel aktivite ve kas iskelet sistemi ağrılarının incelenmesi, *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 297-313.
- Liu, J., Zhu B., Wu, J. ve Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover Intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China, *BMC Family Practice*, 20(9), 1-11.
- McNall, L. A., Masuda, A. D. ve Nicklin J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment, *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 61-81.
- Olson, M.H. (1983), Remote office work: changing work patterns in space and time, *Communication of the ACM*, 26(3), 182-187.
- Ozimek, A. (2020), The future of remote work (May 27, 2020). <https://ssrn.com/abstract=3638597> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>
- Öz, E. Ü. (2007). *Effect of emotional labor on employees' work outcomes*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk Başol, R. (2020). İş stresi, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkileri: AVM çalışanları üzerine bir araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(2), 25-44.
- Öztürk Çiftci, D. (2022). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17 (65), 15-38.
- Öztürk, E. B. ve Eysel, C. Ş. (2021). Esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Telekomünikasyon sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma, *International Journal of Management and Administration*, 5 (9), 17-32.
- Paillé, P. (2011). Stressful work, citizenship behaviour and intention to leave the organization in a high turnover environment: Examining the mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1), 1-14.
- Park, S.Y., Moon, S.S., Kyoung Hag Lee ve Park, J.(2017). The effects of occupational stress, work-centrality, self-efficacy, and job satisfaction

- on intent to quit among long-term care workers in Korea, *Home Health Care Services Quarterly*, 36:2, 96-111,
- Popovici, V. ve Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations, “*Ovidius*” *University Annals, Economic Sciences Series* , 20(1), 468-472.
- Sahni, J. (2020). Impact of COVID-19 on employee behavior: stress and coping mechanism during WFH (work from home) among service industry employees, *International Journal of Operations Management*, 1 (1), 35-48.
- Selye, H. (1973). Evolution of the stress concept. *American Scientist*, 61(6), 692-699.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems. *CMA Journal*, (115), 53-56.
- Sivuk, D. Ve Seyhan, F. (2021). Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma, *Verimlilik Dergisi*, Ekim 2021, (4) , 185-201.
- Song, Y. ve 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, 2649-2668.
- Tabur, A., Choudhury, A., Emhan, A., Mengenci, C. ve Asan, O. (2022). clinicians’ social support, job stress, and intent to leave healthcare during COVID-19, *Healthcare*, 10, 229.
- Tak, B. ve Çiftçiöğlü, A.B. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki incelemeye yönelik görgül bir çalışma, *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Taş, A. ve Özkara, Z.U. (2020). İş stresinin algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği rol, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 475-504.
- Tekingündüz, S. , Top, M. ve Seçkin, M. (2015). iş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği, *Verimlilik Dergisi*, (4) , 39-64
- Tokol, A., (2003). Tele çalışma geleceğin çalışma şekli olabilir mi?, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- Winkelhaus, S., Grosse, E. H., ve Glock, C. H. (2022). Job satisfaction: an explorative study on work characteristics changes of employees in intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*, 00, 1–25.

- Yemenici, A. D. (2022). COVID-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterlikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş performansının aracılık rolü, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13 (2), 14-27.
- Yıldız Bağdoğan, S., Tüfekçi Yaman, Ü., Öngen Bilir, K.B., ve Aytaç, S. (2020). Tükenmişlik ve işe ilişkin duygular arasında iş stresinin aracı rolü: kamu çalışanları örneği, *Journal of Economy Culture and Society*, 0(61), 189-205.
- Yıldız, T. ve Şimşek, Y. (2020). Sivil havacılık işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam doyumlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Kars Harakani Havalimanı Örneği, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11:2, 59-76.
- Yahaya, N., Yahaya, A., Tamyas, F. A., Ismail, J., ve Jaalam, S. (2010). The effect of various modes of occupational stress, job satisfaction, intention to leave and absenteeism companies commission of Malaysia, Australian. *Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(7), 1676-1684.
- Yürür, S. ve Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü, *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 165-194.

Atıf için:

Tüfekçi Yaman, Ü., Yıldız Bağdoğan, S. ve Keser, A. (2023). COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184. doi: 10.54558/jiss.1241552

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışmada 02.7.2021 tarih ve 2021-06 sayılı Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Yazar Katkıları: “COVID-19 Sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti” başlıklı çalışmada yazar Ulviye Tüfekçi Yaman, araştırma verilerinin analiz edilmesinde ve bulgular bölümüne katkı sağlamıştır. Yazar Selver Yıldız Bağdoğan ve Aşkın Keser diğer başlıkların tamamlanmasında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı %35, 2. yazarın katkı oranı %35 ve 3. yazarın katkı oranı 30’dur.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

