



INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | www.ijerdersi.com | Economic and Administrative Academic Research

THE MODERATING EFFECT OF REMOTE WORKING ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HAPPINESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE

NURCAN ÇETİNER ^{*a}

**Corresponding Author*

ARTICLE INFO

Research Article

Received : 24/10/2024
Accepted : 18/11/2024

Keywords:

Remote Working,
Workplace Happiness,
Employee Performance

ABSTRACT

This empirical research aims to determine whether employees' perceptions of remote work have a moderating effect on the relationship between workplace happiness and employee performance. It is also aimed to determine the perception levels of employees towards remote working and to reveal the effects of their perceptions towards remote working on their happiness and performance at work. In the research conducted using the quantitative method, data was collected via a survey form. 162 employees who operate in the IT sector in Istanbul and have experienced remote working participated in the study. The data collected by simple random sampling method was analyzed with SPSS, Process Macro, and AMOS programs. The results showed that there was a positive and statistically significant relationship between workplace happiness and employee performance, that the perception of remote working had a moderating effect on the effect of workplace happiness on employee performance, and that the moderating effect continued to increase as the perception of remote working increased. As a result of the literature review, the fact that no study was found in which the research variables were discussed together makes the research unique. Thus, it is thought that the research can contribute to closing the gap in the literature. The most important limitation of the research is that since it was conducted only on employees operating in the IT sector, it is not possible to generalize the results obtained to employees in other sectors. It is thought that a more useful and comprehensive research model can be produced in solving organizational problems by integrating different variables into this research model in future studies.

Uluslararası İktisadi Ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 5(1), 2025, 1-19

UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞYERİ MUTLULUĞU İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma Makalesi

Geliş : 24/10/2024
Kabul : 18/11/2024

Anahtar Kelimeler:

Uzaktan çalışma,
İşyeri mutluluğu,
Çalışan Performansı

ÖZ

Bu ampirik araştırmanın amacı, çalışanların uzaktan çalışma algılarının işyeri mutluluğu ve çalışan performansları arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik algı düzeylerini belirlemek ve uzaktan çalışmaya yönelik algılarının onların işyerinde mutlu olmaları ve performansları üzerinde etkisini ortaya koymak da amaçlanmaktadır. Nicel yöntem tercih edilerek gerçekleştirilen araştırmada veriler anket formu ile toplanmıştır. Çalışmaya İstanbul'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren, uzaktan çalışmayı deneyimlemiş 162 çalışan katılmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile toplanan veriler SPSS, Process Macro ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Sonuçlar işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu, işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerine etkisinde uzaktan çalışma algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu, uzaktan çalışma algısı arttıkça düzenleyici etkinin de artarak devam ettiğini göstermiştir. Alan yazın incelemesi sonucunda araştırma değişkenlerinin bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamış olması araştırmayı özgün hale getirmektedir. Böylece araştırma ile alan yazındaki boşluğu kapatmaya katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın en önemli kısıtı sadece bilişim sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yapılmasından dolayı elde edilen sonuçların diğer sektör çalışanları üzerine genellenebilmesinin mümkün olmamasıdır. Araştırmacıların ilerleyen çalışmalarda bu araştırma modeline farklı değişkenler entegre ederek farklı bir model geliştirilmesiyle örgütsel sorunların çözümünde daha faydalı ve kapsamlı bir araştırma modeli üretilebileceği düşünülmektedir.

1. GİRİŞ

Dünyayı etkisi altına alan, küresel bir salgın olan COVID-19'la mücadele ile ilgili olarak pek çok önlem alınmıştır. Sosyal mesafeyi koruyarak virüsün yayılmasının engellenmesi ve ölümcül etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla alınan önlemler arasında işletmelerin zorunlu olarak evden çalışma sistemine geçmesi de yer almaktadır (Akça ve Küçükkoğlu, 2020; Kniffin vd., 2020; Mihalca vd., 2021; Wang vd., 2021). Uzaktan çalışma modeli salgın öncesinde de bazı örgütler tarafından kullanılmaktayken özellikle COVID-19 salgını ile daha yaygın hale gelmiş, hatta salgın sonrası da örgütlerin devam ettirdiği bir çalışma modeli olmuştur.

Bir taraftan salgının olumsuz etkilerinin yaşandığı, diğer taraftan rekabetin etkilerinin daha fazla hissedildiği bu dönemde çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemelerine duyulan önem daha da artmıştır. Çalışan performansı; bağlı bulunduğu işletmenin belirlediği kurallar dâhilinde kendisine verilen görevleri yerine getirme derecesi ve belirlenen hedeflere ulaşma derecesi olarak en basit şekilde ifade edebilmektedir. Araştırmalar incelendiğinde işletmelerin büyümesi, rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için en önemli unsurun nitelikli çalışanlara sahip olması ve onları elde tutmaları olduğu görülmektedir. Çünkü işletmelerin sahip olduğu insan kaynağı, işletmenin hedeflerine ulaşmaları için çalışan, işine bağlı, üretken bir varlıktır ve işletmenin başarısı ya da başarısız olması sahip olduğu insan kaynağının yaptıkları ya da yapamadıklarından kaynaklanmaktadır (Fernández vd., 2019: 156; Sugianingrat vd., 2019: 322). Araştırmalar nitelikli çalışanı elde tutabilmek için uygun koşulların sağlanmasının önemli olduğunu belirtmektedir. Bu durum işletmelerin nitelikli çalışanların işletme bünyesine dâhil edilmesi ve mevcut nitelikli çalışanların elde tutulabilmesi açısından gerekli eylemleri yerine getirmeleri gerektiğini kabul etmelerine yardımcı olmaktadır (Mendoza-Ocasal vd., 2021: 292; Jung, 2021: 1106). Rekabetçi çağda örgütlerin yaşamına devam etmek ve hedeflerine ulaşmaları konusunda önemli bir değişken olan çalışanın performansının üst seviyelere çıkarılması örgütler açısından zorunlu hale gelmiştir (Khan vd., 2011: 62; Masharyono vd., 2023: 853). Araştırmalar çalışma modellerinin etkililiğinin ve uzaktan çalışmanın (Karaçınar ve Filizöz, 2024: 1073) çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Ximenes vd., 2019; Wang vd., 2021; Masharyono vd., 2023). Uzaktan çalışma işin konum ve zaman açısından tanımlanmasında esneklik sağlayan alternatif iş düzenlemesi olarak ifade edebilmektedir. Uzaktan çalışma modeli işin kapsamı ve yapısı bakımından uydu çalışma merkezi, mahalle çalışma merkezleri, esnek çalışma ve evden çalışma gibi farklı biçimlerde uygulanabilen çalışma modelidir (Olson, 1983: 183; Tortumlu ve Uzunbacak, 2024:885).

Çalışanların kendilerinden beklenen düzeyde performans sergileyebilmelerinde etkili olan unsurlar arasında iş yerinde mutlu olmaları da yer almaktadır (Biçen ve Koç, 2019: 1450; Mendoza-Ocasal vd., 2021: 292; Kösen ve Arslan, 2024: 23). İşyeri mutluluğu, çalışanın iş yaşamında gerçekleştirdiği faaliyetleri sadece bir iş olarak görmediği, işinden memnun olduğu, onu pozitif duygulanımla tanımladığı, iş tatmini, işe tutkunluk ve örgütsel bağlılık gibi kavramların tamamını içine alan şemsiye bir kavramdır (Arar ve Yurdakul, 2022: 827). Çalışmalar mutlu bir çalışma ortamının çalışanların işe bağlılıkları ve üretkenlikleri üzerinde olumlu etki ettiğini göstermektedir (Tortumlu ve Taş, 2020: 709). Değişen çalışma koşullarına paralel olarak örgütler çalışanlarının beklentilerine karşı daha duyarlı hale gelmiş, nitelikli çalışanların örgüte olan bağlılığını sağlayabilmenin, onların iş yaşamlarında mutlu olacağı koşullar oluşturmak olduğunun farkına varmışlardır (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024: 885).

Fiziksel gereksinimlerin az olduğu, çalışma üzerinde bireysel kontrolün yoğun olduğu, konsantrasyon gerektiren ve nispeten örgütsel iletişim ihtiyacının düşük olduğu işler uzaktan

çalışmaya uygun işler olarak belirtilmektedir (Olson, 1983: 183). Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan hızlı değişimler çalışma yaşamında pek çok değişime yol açmış, uzaktan çalışma uygulamalarını yaygın olarak kullanılabilen bir olgu haline getirmiştir. İşletmelerin bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlamaları ile çalışanlarına sundukları ve kullandıkları teknolojiler özellikle bilgi çalışanlarının dizüstü bilgisayarlar, tabletler ve akıllı telefonlar sayesinde her yerde ve her zaman çalışmalarına olanak sağlamıştır. Bu durum bilgi çalışmalarını iş yerinden bağımsız gerçekleştirilebilen uzaktan çalışmaya uygun iş kategorisine dâhil etmiştir (Charalampous vd., 2019: 51). Örneğin İtalya'da COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışma uygulamalarının en yüksek oranın %60 ile hizmet sektörü ile bilgi ve iletişim sektöründe olduğu ön görülmüştür (Gandini ve Garavaglia, 2023: 397). Bilişim sektöründeki faaliyetler de uzaktan yapılabilecek işler kategorisinde ele alınabileceğinden araştırma evreni İstanbul'da faaliyet gösteren bilişim sektörü çalışanları olarak belirlenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan bu değişimin bir ürünü olan dijitalleşme ile çalışma ortamları mekândan bağımsız olan uzaktan çalışmayı olanaklı hale getirmiş, örgütlerde çalışma ortamlarının fiziksel unsurlarına olan önemi silmiş durumdadır. Yaşanan gelişmeler paralelinde, yeni çalışma koşullarının çalışanları nasıl etkileyeceğinin araştırılması bir zorunluluk halini almış durumdadır (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024:885). Bu ampirik araştırma, bilişim sektörü çalışanlarının uzaktan çalışma algısının işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığını ortaya koymaktadır. Daha spesifik olarak, bu çalışma işlerinde mutlu olan çalışanların performanslarında yaşanan değişimin uzaktan çalışma algıları devreye girdiğinde de aynı etkiyi gösterip göstermediği ve arasındaki ilişkinin yönünde veya şiddetinde bir farklılık olup olmadığının belirlenmesini amaçlamaktadır. Araştırma farklı uzaktan çalışma modellerinden, COVID-19'la mücadelede zorunlu olarak uygulanan evden çalışma modeli çerçevesinde oluşturulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışan Performansı

Çalışan performansı, en basit ifadeyle çalışanların kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirme derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım vd., 2019: 133). Örgütlerin sürekli gelişen ve zorlaşan rekabet ortamlarında mücadele edebilmelerinde en önemli unsurlar arasında sahip oldukları çalışanların performansları da yer almaktadır. Örgüt bünyesinde çalışanların performanslarının beklenen ve hatta beklenilenin üzerinde bir düzeyde olmasının yanı sıra söz konusu performansın devamlılığının sağlanması da önem arz etmektedir.

Çalışan performansını etkileyen farklı unsurlar bulunmaktadır. Etik bir örgüt ikliminin olması (Aksoy, 2013: 95; Tortumlu ve Taş, 2019: 349), çalışanların örgüte olan bağlılığı, gerçekleştirilen işin özellikleri, çalışma ortamı ve çalışma koşulları (Masharyono vd., 2023, s. 853), yüksek performanslı çalışma sistemleri (Ximenes vd., 2019: 1), liderlik türleri (Maryati ve Astuti, 2022: 322) bu unsurlar arasında yer almaktadır. Yang vd., (2020: 587) istismarcı denetimin çalışanların yapıcı tepkileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların algılarının onların performanslarına etki etmekte olduğunu belirtmektedirler. Çalışanların istismarcı denetimi algılayış biçimleri ve istismarcı denetime karşı affedici olmaları durumunda çalışan performanslarının olumlu yönde etkilendiğini, affedici olmadıkları durumlarda ise istismarcı denetim algılarının performanslarını düşürdüğünü belirtmişlerdir.

İşletmeler açısından önemli bir role sahip olan çalışan performansının düşük olması işletmenin belirlediği hedeflere ulaşmasının önünde engel teşkil edecektir (Widodo, 2014: 62). Yüksek bir çalışan performansının, çalışanların verimliliğini artıracak beklenen bir durumdur (Masharyono vd., 2023: 853). İşyerinde mutlu olan çalışanların performanslarının yüksek olduğu görülmektedir (Arar ve Yurdakul, 2022: 837; Kösen ve Arslan, 2024: 34).

2.2. İşyeri Mutluluğu

Kun ve Gadanez'e (2022: 186) göre işyeri mutluluğu, çalışanların yaptığı işten keyif alması, çalışmaya istekli olması, işini anlamlı bulması, diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurması ve kendini işe adanmış hissetmesini ifade eden bir terimdir. Fisher'a (2010: 400) göre iş yeri mutluluğu görülme seviyesi, görüldüğü süre/zaman, kararlılık ve görülmesine yardımcı olan spesifik içeriklere bağlı olarak farklılık gösteren, geçici ruh halleri ve duygulardan nispeten istikrarlı tutumlara ve kişi düzeyinde oldukça istikrarlı bireysel eğilimlere ve birim düzeyinde toplu tutumlara kadar çok sayıda yapıyı içinde barındıran bir şemsiye kavramdır. Örgüt içinde olumlu tutumlar ve olumlu duygulanımlar oluşmasına yardımcı olan bu yapı aşırı nitelikli çalışanları elinde tutan ve motive eden bir etken olmaktadır.

Örgütsel davranış alan yazınında örgütsel verimliliği ve etkililiği sağlayabilmenin en önemli unsurunun çalışanlar olduğu genel kabul görmüş kanıdır. Çalışanlardan beklenen düzeyde performans sergileyebilmeleri (Biçen ve Koç, 2019: 1450), onların sorunlara daha hızlı ve etkin çözümler üretebilmeleri, rol ötesi davranışlar sergilemeleri (Alparlan, 2016: 203) ve örgütle çalışmaya gönüllü olabilmelerinde etkili olan unsurlar arasında iş yerinde mutlu olmaları da yer almaktadır (Kır vd., 2020: 8; Alajmi ve Aldaihani, 2022: 123).

Her geçen gün artan ve zorlaşan rekabet koşullarında örgütlerin faaliyetlerinde devamlılığını sağlaması, belirlenen hedeflere ulaşılması ve çalışanlarından üst düzeyde performans sağlayabilmelerinin pek çok öncülünden biri de iş yeri mutluluğudur. İşyeri mutluluğu hem bireyler için hem de örgütler için son derece önemli bir kavramdır. Yapılan araştırmalar işyeri mutluluğunun çalışan performansı ve üretkenlikleri ile pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermektedir (LePine cd., 2002: 53; Quick ve Quick, 2004: 329 ; Rego ve Cunha, 2009: 32; Fisher, 2010: 400; Tortumlu ve Taş, 2020: 709; Taş ve Tortumlu, 2021: 944). Bulgulardan yola çıkarak "*H₁: İşyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*" hipotezi oluşturulmuştur.

2.3. Uzaktan Çalışma

Çağın gereksinimleri doğrultusunda yeniliklere, değişime, ilerleyen teknolojiye uyum sağlanması olarak ifade edebileceğimiz esneklik, sürekli gelişen ve zorlaşan rekabet sürecinde işletmelerin rekabet gücünü artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Esneklik yapılan iş, işin yapıldığı yer ve çalışma sürelerinin yeniden tasarlanarak işgörenlerin daha özgür hareket etmelerine ve dolayısıyla motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek verimlerinin artmasına katkı sağlamaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 110). Çalışma yaşamında bahsedilen esneklik kavramının uygulandığı çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247). Uzaktan çalışma; 10 Mart 2021 tarih 31419 sayılı resmi gazetede yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre "çalışanın, 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 tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma; işin genel kabul gören kanı olan iş yerinde değil de iş yeri dışında herhangi bir yerde ifa edilmesine olanak sağlayan bir çalışma şeklidir (Karaçınar ve Filizöz, 2024: 1074). Tanımlardan yola çıkılarak uzaktan çalışma; işgörenlerin işyerlerinden uzakta, mekândan bağımsız olarak, bağlı buldukları işverenin/yöneticinin doğrudan gözetim ve denetimi dışında, teknolojik donanımlar aracılığıyla, kendilerinden beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirdikleri çalışma modeli olarak ifade edilebilir.

Uzaktan çalışma her iş kolu için farklı uygunluk derecesine sahip olabilmektedir. Meslek türlerine ve mesleğin icrasında gerekli olan görevlerin çeşitliliğine, ihtiyaç duyulan donanıma göre işlerin uzaktan gerçekleştirilebilme dereceleri farklılaşabilmektedir. Örneğin, işin icrasında ağır ve pahalı ekipmanların gerekli olduğu ya da işin icrasının açık havada yapılması gerekli olan iş kollarında (çiftlik ve inşaat işleri gibi) uzaktan çalışma potansiyeli düşük olurken, yalnızca bilgisayar, internet gibi ulaşılması kolay ve ucuz teknolojiler aracılığıyla yürütülebilecek iş kollarının (muhasebe, finans, bilişim vb.) uzaktan çalışma potansiyelleri daha yüksek olabilmektedir (Dingel ve Neiman, 2020: 4). Aynı zamanda işin yapıldığı bölgeler de işin uzaktan çalışmaya uygunluğunu ve/veya uzaktan çalışma oranlarını etkilemektedir. Örneğin OECD'nin (2020: 3) uzaktan çalışma kapasitelerine yönelik yapmış olduğu çalışma raporunda ülkeler arasında ve ülke içinde uzaktan çalışma potansiyellerinin farklılaştığı ve hatta Türkiye’de işlerin %21’inin potansiyel olarak evde yapılabileceği bildirilmektedir.

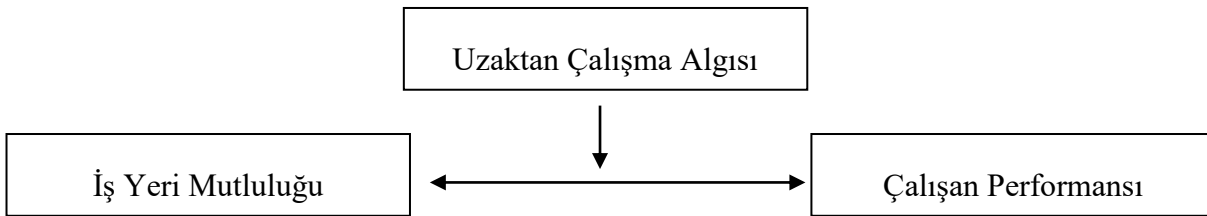
Her modelin olduğu gibi uzaktan çalışma modelinin de faydaları ve kısıtları bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modelinde gözlemlenen kısıtlamalar arasında; çalışanların uzaktan çalışma kapasitesine veya disiplinine sahip olamayışı, teknolojik ve donanımsal gereksinimlerin sağlanmasındaki güçlükler, evde çalışmayı engelleyecek unsurların olması (küçük çocukların, bakıma muhtaç yaşlı veya engelli bireylerin oluşu gibi), fiziksel koşulların elverişli olmayışı gibi hususlar sayılabilir (OECD, 2020: 7). Mihalca vd., (2021: 60) öz yönetim taktikleri gibi bireysel faktörlerin ve uzaktan çalışma koşullarına duyulan ihtiyacın karşılanmasının, uzaktan çalışmada işgörenlerin verimliliği, performansı ve memnuniyetinin sağlanmasında önemli belirleyiciler arasında yer aldığını belirtmektedirler. Tortumlu (2023: 1210) çalışmasında yazılım geliştiricilerin evden çalışmanın avantajı olarak işe gidiş-geliş kaynaklı zaman tasarrufu, odaklanma, ev konforu, etkili zaman yönetimi, kişisel gelişim gibi unsurları belirttiğini; evden çalışmanın dezavantajları olarak da katılımcıların yalnızlık ve sosyal izolasyon, düşük aidiyet hissi, yüz yüze etkileşim ihtiyacı, çalışma arkadaşlarından kopukluk, atalet faktörleri işaret ettiğini belirtmektedir. Faydaları açısından incelendiğinde uzaktan çalışan için esnek çalışma imkânı sunan uzaktan çalışma, daha az yolculuk ve daha az zaman kaybı, çalışma saatlerinin daha iyi düzenlenebilmesi, zamanı daha etkin yönetebilme (Tremblay ve Thomsin, 2012: 104) gibi avantajlar sunmaktadır. Gerek çalışan gerekse örgütler açısından pek çok fayda sunan uzaktan çalışmanın çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Güzel ve Aydın, 2021: 132; Karaçınar ve Filizöz, 2024: 1073). Yapılan alanyazın taraması sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak “*H₂: İşyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerindeki etkisinde uzaktan çalışma algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.*” hipotezi oluşturulmuştur.

3. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklem

Çalışma alanında uzun süredir var olan ve özellikle COVID-19 salgını sırasında örgütlerin daha fazla kullandıkları çalışma türlerinden biri olan uzaktan çalışma, iş yaşamının vazgeçilmez unsuru halini almış bulunmaktadır. Uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde çalışanların evlerinden ayrılmadan işlerini yerine getirerek kazanç sağlamaları olanaklı hale gelmiştir. Çalışanların işyerine ulaşma giderleri ve zaman kaybının önüne geçilerek çalışanlara esnek, daha konforlu çalışma ortamları sunulmuştur. Gerek örgütler gerekse çalışanlar açısından birçok faydası bulunan uzaktan çalışmanın olumlu sonuçlarından birinin de, çalışanların işyerinde mutlu olmaları ve performanslarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İşyerinde mutlu olan çalışanların daha verimli hizmet sundukları, performanslarını olumlu yönde etkileyerek işten daha fazla tatmin oldukları görülmektedir.

Çalışanların işyeri mutluluğu, performansı ve uzaktan çalışma algıları alanlarına katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmada; çalışanların işyeri mutluluğunun performansları üzerine etkisinde uzaktan çalışma algılarının düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik algı düzeylerini belirlemek ve uzaktan çalışmaya yönelik algılarının onların işyerinde mutlu olmaları ve performansları üzerinde etkisini ortaya koymak da amaçlanmaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda uzaktan çalışma algılarının çalışanların işyeri mutluluğu ile performansı arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğu varsayımından yola çıkılarak, ilgili alan yazına dayalı olarak bu üç değişken arasındaki ilişkileri hipotezleyen bir model oluşturulmuş ve Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Belirlenen amaç doğrultusunda araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bilişim sektöründe faaliyet gösteren ve uzaktan çalışmayı deneyimlemiş çalışanlar oluşturmaktadır. Google formda oluşturulan anket formu, bilişim sektörü çalışanlarına çevrimiçi sosyal uygulamalar (LinkedIn, e-mail, vb.) aracılığıyla 15.03.2023 - 22.07.2024 tarihleri arasında ulaştırılmıştır. Yaklaşık 2000 kişiye gönderilerin anket formuna 181 adet dönüş alınmıştır. Toplanan 181 verinin normallik sınamaları sonucu belirlenen uç değerler olarak gösterilen 19 adet veri değerlendirmeye alınmamış, 162 veri üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo_1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=162)

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Yaş	Frekans	Yüzde
Kadın	56	34,6	22-41	115	71,0
Erkek	106	65,4	42-57	44	27,2
			58-75	3	1,9
Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Çalışma süresi	Frekans	Yüzde
Ön Lisans	11	6,8	≤ 1	5	3,1
Lisans	108	66,7	1-5 yıl	51	31,5
Yüksek Lisans	40	24,7	6-10 yıl	27	16,7
Doktora	3	1,9	11-15 yıl	26	16,0
Pozisyon			16 ≥	53	32,7
Yazılım/Bilişim Yönetici	37	22,8	Pozisyon		
Yazılım/Bilişim Uzmanı	21	13,0	SAP Danışmanı	14	8,6
Bilişim İK Uzmanı	7	4,3	Yazılım Mühendisi	83	51,2

Katılımcıların %34,6'sı (n=56) kadın, %65,4'ü (n=106) erkek olduğu; %71'i 22-41 yaş, %27,2'si 42-57 yaş aralığında; %66,7'si lisans, %24,7'si yüksek lisans mezunu; %51,2'si yazılım mühendisi ve %13'ü Yazılım/Bilişim Uzmanı; %32,7'si 16 yıl ve üzeri, %31,5'i 1-5 yıl aralığında sektörde çalıştığı görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında dört bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla sorulan sorular (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) yer almaktadır. Diğer üç bölümde yer alan ölçeklerin tamamında beşli Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. $4/5=0,80$ formülünden yola çıkılarak 1.00-1.79 oldukça düşük, 1.80-2.59 düşük, 2.60 - 3.39 orta, 3.40-4.19 yüksek ve 4.20-5.00 oldukça yüksek olarak değerlendirilmiştir

Uzaktan Çalışma Algısı Ölçeği: Çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik algı düzeylerini belirleyebilmek için Eroğlu ve Gündem'in (2022) geliştirdiği Uzaktan Çalışma Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Yedi boyut ve 34 ifadeden oluşan orijinal ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,74'dir. Çalışmada uzaktan çalışma ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,69'dur.

Çalışan Performansı Ölçeği: Araştırmada çalışanların kendi algı ve tutumlarına göre değerlendirdikleri performanslarını ölçmek için; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, 2000 yılında Sigler ve Pearson tarafından yapılan araştırmada da kullanılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Çalışan Performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört ifade ve tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,83'tür. Çalışmada orijinaline uygun olarak dört ifade ve tek boyut olan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,88'dir.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği: Çalışanların iş yeri mutluluğunu ölçmek amacıyla “WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi” tarafından geliştirilmiş olan ve Alparslan (2016: 207) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş olan İş Yeri Mutluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Tek boyut ve beş ifadeden oluşan ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,83’dür. Çalışmada ölçeğin beşinci ifadesi güvenilirliği düşürdüğü için (ifade dâhil $\alpha=,49$) analizden çıkarılmıştır. Alparslan (2016) ile Özmen ve Apalı (2018) da çalışmalarında beşinci ifadenin güvenilirliği düşürdüğü ve faktör yükünün düşük olması sebebiyle çıkararak dört ifade üzerinden analizleri gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak dört ifade tek boyut olarak kabul edilerek analize devam edilen ölçeğin güvenilirlik düzeyi ,89’dur.

3.3. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliliği

Elde edilen araştırma verileri doğrultusunda verilerin analizi ve değişkenler arasında karşılaştırma yapılmadan önce, veriler üzerinde normallik sınaması gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach’s Alpha katsayısından yararlanılmış olup yapılan analizler sonucu Tablo_2’de sunulmuştur. Tablo_2’de de görüleceği üzere veriler normal dağılım sağlamış olup (Tabachnick ve Fidell, 2015: 79), ölçekler güvenilir düzeydedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Normallik Sınamaları ve Güvenirlik Analizi

	Kolmogorov-Smirnov					Cranbach’s Alpha
	Statistic	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık	α
Uzaktan Çalışma	,062	162	,200	-,353	-,252	,691
Çalışan Performansı	,176		,000	-,409	-,148	,875
İşyeri Mutluluğu	,117		,000	-,531	-,164	,896

4. BULGULAR

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanarak ölçüm modelinin veriye uygunluğu test edilmiştir (Anderson ve Gerbing, 1988: 412). Öncelikle uzaktan çalışma algısı ölçeği için gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model uyum indeksleri $ki-kare=965,015$; $df=506$; $p=,000$; $CMIN/df=1,907$; $CFI=870$; $RMR=,111$; $IFI=,872$; $TLI=,856$; $RMSEA=0,075$ olarak bulunmuştur. DFA sonucunda uzaktan çalışma ölçek ifadeleri ile ilgili olarak modifikasyon indeksleri uygulama_7 ve uygulama_8 ifadeleri ($MI=50,253$) arasında hata kovaryansı önermiştir. Ayrıca duygusal_5 ifadesinin faktör yükü 0,209 olması ve söz konusu ifadenin duygusal_7 ile ($MI=28,120$) hata kovaryansı önermesinden dolayı ifadenin analizden çıkarılması uygun görülmüştür. Benzer şekilde uygunluk_5 ifadesi uygunluk boyutu ile ($MI=33,532$); iliski_4 ifadesi ilişki boyutu ($MI=19,262$) hata kovaryansı önerdiği ve çapraz yükleme (cross loading) eğiliminde olduğundan, bu durumun birleşim ve ayrışım geçerliliğini ihlal ettiği için, söz konusu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Modifikasyon indeksleri önerileri dâhilinde uyum iyiliği değerleri için söz konusu ifadelerin hata varyansları birleştirilerek, önerilen düzenlemelerin yapılması sonrası tekrar edilen DFA analizi sonucunda model uyum indeks değerleri (*ki-*

$kare=662,551; df=410; p=,000; CMIN/df=1,616; CFI=,922; RMR=0,092; IFI=,924; TLI=,912; RMSEA=0,062; SRMR=0,072$) yedi faktör 31 ifadeli modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Ölçüm modelinin veriye uygunluğunun test edilmesi için gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model uyum indeksleri $ki-kare=1.065,724; df=663; p=,000; CMIN/df=1,607; CFI=904; RMR=0,085; IFI=,906; TLI=,893; RMSEA=0,061; SRMR=0,0704$ olarak bulunmuştur. Uyum indeks değerleri test edilen ölçüm modelinin 162 tane katılımcıdan elde edilen veri ile uyumlu olduğunu (Hu ve Bentler, 1998) göstermekte olup, ulaşılan sonuçlar Tablo_3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin DFA Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade	Faktör Yükü	α	CR	AVE
Uzaktan Çalışma Algısı	uygunluk_9	,697	,916	,913	,575
	uygunluk_8	,817	CR>AVE		
	uygunluk_7	,788			
	uygunluk_6	,570			
	uygunluk_4	,568			
	uygunluk_3	,885			
	uygunluk_2	,753			
	uygunluk_1	,908			
	duygusal_7	,482	,909	,915	,652
	duygusal_6	,911	CR>AVE		
	duygusal_4	,931			
	duygusal_3	,881			
	duygusal_2	,840			
	duygusal_1	,707			
	toplum_3	,809	,843	,849	653
	toplum_2	,778	CR>AVE		
	toplum_1	,836			
	org_5	,344	,847	,870	,590
	org_4	,899	CR>AVE		
	org_3	,744			
	org_2	,816			
	org_1	,898			
	iliski_3	,707	,839	,841	,640
	iliski_2	,797	CR>AVE		
	iliski_1	,885			
	isyasam_3	,557	,762	,766	,528
	isyasam_2	,762	CR>AVE		
	isyasam_1	,833			
	finkat_3	,690	,570	,607	,347
	finkat_2	,444			

	<i>finkat_1</i>	,606			
Çalışan Performansı	performans_1	,796	,875	,876	,639
	performans_2	,748	CR>AVE		
	performans_3	,851			
	performans_4	,798			
İşyeri Mutluluğu	mutluluk_1	,793	,896	,899	,692
	mutluluk_2	,844	CR>AVE		
	mutluluk_3	,769			
	mutluluk_4	,913			
Ölçüm modelinin uyum indeksleri	<i>CMIN/df=1,607; CFI=904; RMR=0,085; IFI=,906; TLI=,893; RMSEA=0,061; SRMR=0,0704</i>				

Ayrıca çalışmada yer alan ölçeklerin yakınsama geçerliliği Fornell ve Larcker'ın (1981: 39-51) önermiş olduğu ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. İş yeri mutluluğu ve çalışan performansı ölçeklerinin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0,50 üzerinde, CR değerlerinin ise 0,70 üzerinde olduğu görüldüğünden ölçeklerin yakınsama geçerliliği sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzaktan çalışma algısı ölçeğinin finansal katkı boyutunun ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik değerlerinin (CR) yeter düzeyde olmadığı, diğer tüm boyutlarının ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin 0,50 üzerinde, CR değerlerinin ise 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle finansal katkı boyutu çıkarılarak nihai durumda uzaktan çalışma algısı ölçeğinin altı faktör 28 ifadeden oluşan (AVE=,604; CR=,976) yapısı kabul edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Ölçekler	A. O.	S.S.	1	2	3
Uzaktan Çalışma Algısı	3,44	,361	[,777]		
Çalışan Performansı	4,29	,568	,191*	[,799]	
İşyeri Mutluluğu	3,52	,969	-,045	,194*	[,832]
* $p<.05$; [] = AVE değerlerinin karekökü					

Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir. Tablo 4'te de görüleceği üzere katılımcıların uzaktan çalışma algısı düzeyleri ile işyeri mutluluğu düzeyleri yüksek, çalışan performansı düzeyleri ise oldukça yüksek düzeydedir. Değişkenler arasındaki ilişki örüntüsü incelendiğinde, çalışan performansı ile işyeri mutluluğu arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=,194$; $p<.05$) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucuna göre H1 hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir. Tabloda köşeli parantez içinde verilen AVE değerlerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyondan büyük olduğu (Hair vd., 2014, akt. Aksoy Kürü, 2024: 167), tüm bu bulgulardan yola çıkılarak, araştırma ölçeklerinin ayrışma geçerliliğini sağladığı görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981: 39-51).

Korelasyon analizi sonucu işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı olan ilişkide, işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerindeki etkisinin düzeyini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5’te görüleceği üzere R değeri korelasyon analizinde de bulunan ve ilişkinin gücünü gösteren ,194 değeridir. Tabloda işyeri mutluluğunun çalışan performansının varyansını yaklaşık olarak %4 oranında açıkladığı, çalışan performansının yaklaşık %4’ünün işyeri mutluluğuna bağlı olduğu görülmektedir. ANOVA ve katsayılar kısmında anlamlılık sütunlarına bakıldığında modelin ve bağımsız değişken olan çalışan performansının $p < 0,05$ düzeyinde istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katsayı kısmına bakıldığında ise denklemin sabit değerinin 3,889 olduğunu, çalışan performansı katsayısının ise ,114 olduğu görülmektedir. Sonuçlar işyeri mutluluğundaki her 1 (bir) birimlik artışta, çalışan performansında ,114’lük bir artışın olacağını göstermektedir.

Tablo 5. İşyeri Mutluluğunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

Model Özeti						
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası		
1	,194 ^a	,038	,032	,55895		
ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Sig.	
Regresyon	1,958	1	1,958	6,269	,013 ^b	
Artık(Residual)	49,988	160	,312			
Toplam	51,946	161				
Katsayılar ^a						
Model	Std. Edilmemiş Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar		t	Sig.
	β	Std. Hata	Beta		23,475	,000
1	Sabit	3,889	,166		2,504	,013
	İşyeri Mutluluğu	,114	,045	,194		
^a . Predictors, s. (Sabit), İşyeri Mutluluğu ^b . Bağımlı Değişken, s. Çalışan Performansı						

Uzaktan çalışma algısının, işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyicilik rolünü belirleyebilmek için Andrew F. Hayes tarafından geliştirilmiş olan Process Macro for SPSS v4.1 kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Process Macro for SPSS v4.1 kullanılarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. İşyeri Mutluluğunun Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Uzaktan Çalışma Algısının Düzenleyici Rolü

	β	S. E.	t	p	R ²	LLCI / ULCI
--	---------	-------	---	---	----------------	-------------

Sabit	5,9332	1,4195	4,1796	,0000	,1085	3,1294 / 8,7369
İşyeri Mutluluğu	-,7871	,3904	-2,0161	,0455		-1,5582 / -,0160
Uzaktan Çalışma Algısı	-,5949	,4073	-1,4605	,1461		-1,3993 / ,2096
X.W	,2623	,1123	2,3358	,0208	,1393	,0405 / ,4841

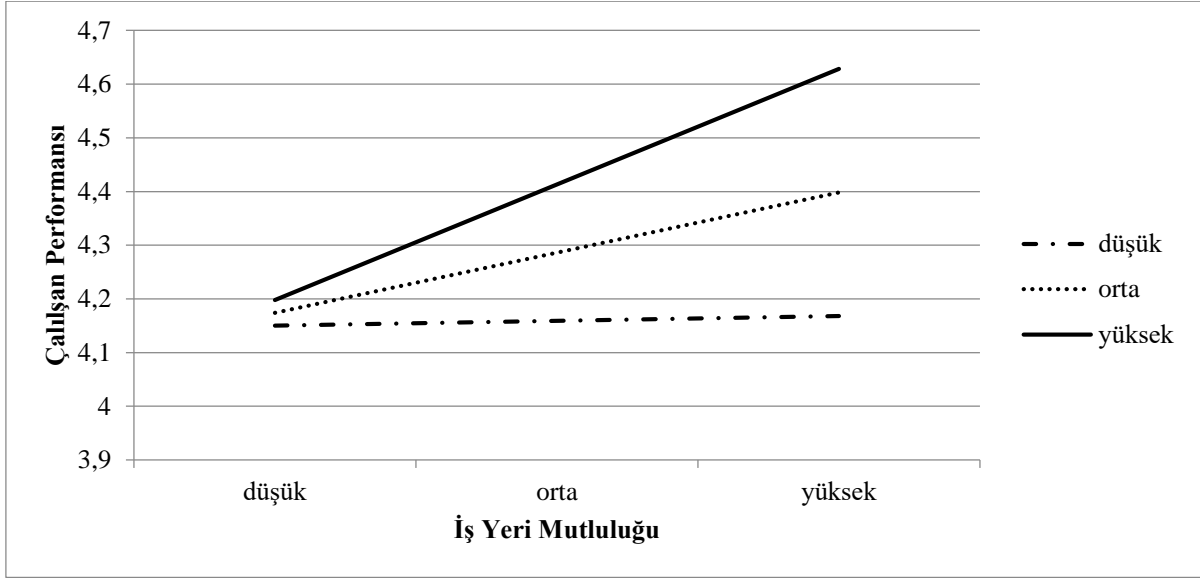
Tablo 6’da belirtilen sonuçlara göre regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin çalışan performansı üzerindeki değişimin yaklaşık %11’ini ($R^2 = ,1085$) açıkladığı görülmüştür. Etkileşim teriminin modele dâhil olması ile birlikte R^2 ’de 0,0308’lik bir değişim gerçekleşmiştir. İşyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerinde anlamlı bir şekilde etki ettiği, uzaktan çalışma algısının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İşyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerine etkisinde uzaktan çalışma algısının düzenleyici etkisinin (*etkileşimsel etkisinin*) ise anlamlı olduğu görülmektedir. İşyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerine etkisinde uzaktan çalışma algısının düzenleyici etkisinin (*etkileşimsel etkisinin*) anlamlı olduğunu gösteren sonuçlar doğrultusunda H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, yapılan eğitim analizi ile düzenleyici değişkenin (uzaktan çalışma algısı) farklı değerlerine göre nasıl biçimlendiği Şekil 2’de gösterilmiştir. Grafiğe geçmeden önce, etkileşim terimi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan, işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin doğasını daha iyi yorumlamak için Tablo 7’nin incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 7. İşyeri Mutluluğunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Uzaktan Çalışma Algısının Aldığı Değerlere Göre Koşullu Etkileri

Ort_Uzaktan Çalışma	Etki	S.E.	t	p	LLCI	ULCI
3,04 (düşük)	,0091	,0644	,1414	,8877	-,1182	,1364
3,43 (orta)	,1122	,0441	2,5404	,0120	,0250	,1994
3,82 (yüksek)	,2152	,0603	3,5684	,0005	,0961	,3343

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, işyeri mutluluğu ile uzaktan çalışma algısının etkileşiminin biçimini ve yönünü belirleyebilmek adına uzaktan çalışma algısının düşük olduğu durumlarda (ortalama değerinden +1 ve -1 standart sapmadaki uzaktan çalışma algısının olduğu durumlarda) işyeri mutluluğunun çalışan performansına etkisi üzerine uzaktan çalışma algısının düzenleyici etkisinin pozitif yönde fakat istatistiksel açıdan anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Uzaktan çalışma algısının orta ve yüksek olduğu durumlarda işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerindeki koşullu etkisinin pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Bulgulara göre uzaktan çalışma algılarındaki artışın; işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerindeki etkisini pozitif yönde arttırdığını ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu, uzaktan çalışma algısının arttıkça düzenleyici etkinin de artarak devam ettiğini göstermektedir.



Şekil 2. İşyeri Mutluluğunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde Uzaktan Çalışma Algısının Düzenleyici Rolü

Şekil 2 incelendiği zaman çalışanların uzaktan çalışma algı düzeyleri yükseldikçe işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine olan düzenleyici etkisinin artarak devam ettiği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bilişim sektörü çalışanlarının işyeri mutluluğunun performansları üzerine etkisinde uzaktan çalışma algılarının düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenmesi amaçlanan çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda çalışanların uzaktan çalışma algısı düzeyleri ile işyeri mutluluğu düzeylerinin yüksek, çalışan performansı düzeylerinin ise oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ve işyerinde mutlu olan çalışanların yüksek düzeyde performans sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışma algısının, işyeri mutluluğu ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine etkisinde düzenleyicilik rolü olduğu, bilişim sektörü çalışanlarının uzaktan çalışma algılarındaki artışın, işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerindeki etkisini pozitif yönde arttırdığı ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın taraması sonucu araştırma değişkenlerini bir arada ele alan çalışmaya rastlanılmadığından benzer değişkenler ele alınarak gerçekleştirilen çalışmalarla araştırma bulguları kıyaslandığında alan yazındaki bulgularla benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Örneğin Güzel ve Aydın (2021) banka çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında uzaktan çalışmanın çalışanların performansları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Karaçınar ve Filizöz (2024) telekomünikasyon sektörü çalışanları üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırmada uzaktan çalışmanın çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Farah ve Aydın (2023) yöneticilerin karar verebilmeleri adına uzaktan çalışmanın iş performansı üzerine etkisini belirledikleri çalışmalarında uzaktan çalışmanın çalışanların görev performansları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Arar ve Öneren (2021) akademik ortamda mutlu çalışanlar üretken çalışanlardır tezini doğrulamak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında işyeri mutluluğunun algılanan akademik performansı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Rego ve Cunha (2008: 740) işlerinde mutlu olan çalışanların işlerini daha anlamlı gördüklerini ve bu durumun performanslarına olumlu yansıdığını belirtmişlerdir. Awada vd. (2019: 260) çalışmalarında gelir, işyeri ortamı, terfi, ödül ve tanınma ile akran ve yönetici desteğinin çalışan performansının önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Araştırma, iş yeri mutluluğunun çalışan performansı ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirten önceki çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Çalışma aynı zamanda işyeri mutluluğunun çalışan performansı üzerine etkisinde uzaktan çalışma algısının düzenleyici etkisinin bulunduğunu, uzaktan çalışma algısının arttıkça düzenleyici etkinin de artarak devam ettiği sonucuna da ulaşmıştır. Yönetim alanında, bir işletmedeki çalışanların performanslarının artırılmasında çalışma biçimlerinin yeniden düzenlenmesi, çalışma biçimlerinde mümkün olduğu ölçüde uzaktan çalışma uygulamalarına yer verilmesi, mutlu bir çalışma ortamının oluşturularak çalışanların iş yerlerinde mutlu olmalarının sağlanması gerekmektedir.

Çalışmanın en büyük kısıtı; araştırmanın sadece bilişim sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yapılmasından dolayı elde edilen sonuçların diğer sektör çalışanları üzerine genellenebilmesinin mümkün olmamasıdır. Elde edilen bulguların tüm çalışanlar üzerinde yorumlanabilmesi ve daha kesin sonuçlar elde edilebilmesi için ilerleyen çalışmalarda araştırma modelinin daha derinlemesine ve daha kapsamlı bir şekilde test edilmesi uygun olacaktır. Çalışma kapsamında ele alınan ve araştırma modelini analiz eden bir çalışmaya rastlanılmadığından araştırma bulgularının alanyazınla kıyaslanamaması araştırmanın bir diğer kısıtı olarak kabul edilmektedir. Araştırmacıların ayrıca ilerleyen çalışmalarda bu araştırma modeline farklı değişkenler entegre ederek geliştirmesiyle örgütsel sorunların çözümünde daha faydalı ve kapsamlı bir araştırma modeli üretilebileceği düşünülmektedir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Yazarların çalışmadaki katkı oranı yüzde yüzdür.

DESTEK VE TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışma herhangi bir destek almamıştır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Akbaş Tuna, A. & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>

Akça, M. & Küçükoğlu, T., M. (2020). COVID-19 ve iş yaşamına etkileri, s. evden çalışma, *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.

- Aksoy Kürü, S. (2024). Örgüt yararına etik olmayan davranışların belirleyicileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 162-174. doi:10.33206/mjss.1346763
- Aksoy, S. (2013). Etik liderin ve etik iklimin iş performansına etkisi, ilaç mümessilleri üzerinde yapılan bir araştırma, 18. Ulusal Pazarlama Kongresi, 19-22 Haziran, Kars.
- Alajmi, B. M. & Aldaihani, N. F. (2022). Leveraging the power of knowledge management, promoting individuals' workplace happiness and job satisfaction. *Library and Information Science Research E-Journal*, 32(2), 116-134. <https://dx.doi.org/10.32655/LIBRES.2022.2.4>
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü, iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1), 203-215.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice, a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Arar, T. & Öneren, M. (2021). Role of emotional intelligence and work-life balance in relationship between workplace happiness and perceived performance in academic setting. *Ege Academic Review*, 21(4), 391-406.
- Arar, T. & Yurdakul, G. (2022). İş yeri mutluluğu, öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir analiz, Bakan, İ. & Kocagöz, E. (Ed.) 21. *Uluslararası İşletmecilik Kongresi* içinde (s. 826-844), 12-14 Mayıs, Kahramanmaraş.
- Awada, N., Johar, S. S. & Fadillah, B. I. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies JABS*, 5(5): 260-268, <https://ssrn.com/abstract=3744026>
- Biçen, G. & Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri, konaklama işletmelerinde bir inceleme, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019>.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi, temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(3), 470-483. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10365/12687>
- Charalampous, M. , Grant, A. C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work, a multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

- Dingel, J. I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?, Becker Friedman Institute White Paper June 19,2020, 1-18. <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/how-many-jobs-can-be-done-at-home/> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi:10.02.2024
- Eroğlu, U., & Gündem, R. (2022). Uzaktan çalışma ölçeği, çalışanların algısı üzerine bir ölçek geliştirme çalışması. 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (YÖNORG), Isparta.
- Farah, M. D. & Aydoğan, E. (2023). Uzaktan çalışmanın çalışanların iş performansı üzerindeki etkileri, Somaliland örneği, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 1840-1860.
- Fernández, M. P., Franco, O. V., Duran, S. E. & Badde, G. (2019). Quality of the communication and attitude of the employees in organizational change processes. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fornell C. & Larcker D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-51. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gandini, A. & Garavaglia, E. (2023). Another work routine is possible, s. everyday experiences of (unexpected) remote work in Italy. *Culture and Organization*, 29 (5), 397-415, DOI: 10.1080/14759551.2023.2201003
- Güzel, D., & Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler, s. banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 128-133.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling, sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Jung, J. (2021). International trade and human capital investment with heterogeneous firms and workers, s. modeling and analysis. *Mathematics*, 9(10), 1106-1127. <https://doi.org/10.3390/math9101106>.
- Karaçınar, A., & Filizöz, B. (2024). Uzaktan çalışma modelinin (hibrit model) çalışan performansı üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1073-1089. <https://doi.org/10.33712/mana.1394601>
- Khan, R. A. G., Khan, F. A. & Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance, *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 62–68.
- Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T. & Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükürün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18.

- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management, s. antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A.B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D.P., Choi, V.K., Creary, S.J., Demerouti, E., Flynn, F.J., Gelfand, M., Greer, L.L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P., Lee, S., Ozelik, H. & van Vugt, M. (2020). COVID-19 and the workplace, s. implications, issues, and insights for future research and action, *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kun, A. & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital, s. A study of Hungarian teachers. *Current Psychology*, 41, 185-19. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior, s. A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Maryati, T. & Astuti, R. J. (2022). The influence of spiritual leadership and employee engagement toward employee performance, s. the role of organizational commitment, *Quality-Access to Success*, 23(189), 322-331. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.37>
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Muhyi, H. A. & Surya, D. E. (2023). Influence of job characteristics, work environment, and engagement on employee performance in Indonesian state-owned enterprises, *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10 (6), 853-866. <https://doi.org/10.15549/jecar.v10i6.1506>
- Mendoza-Ocasal, D., Castillo-Jiménez, R., Navarro, E. & Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations, *Polish Journal Of Management Studies*, 24(2), 292-306. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.18>
- Mihalca, L., Irimiaş, T. & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic, s. determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620-636. doi:10.24818/EA/2021/58/620
- OECD, (2020). Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places, 1 - 8. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places-0e85740e/> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 19.01.2024.
- Olson, M. H. (1983). Remote office work, s. changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182-187. <https://doi.org/10.1145/358061.358068>
- Özmen, M. & Apalı, A. (2018). Muhasebe meslek elemanlarında duygusal emek ve işyeri mutluluğu ilişkisi, s. burdur örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21 (2), 274-283.

- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950249>
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (2004). Health, happy, productive work, s. A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.001>
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness, s. Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2009). How individualism–collectivism orientations predict happiness in a collectivistic context. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 19- 35. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9059-0>
- Resmi Gazete, (2021). Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021 Çarşamba tarih, 31419 sayı <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> sayfasından erişilmiştir. Erişim Tarihi: 18.01.2024
- Sugianingrat, I. [A. P. W.](#), [Rini Widyawati, S.](#), [Alexandra de Jesus da Costa, C.](#), [Ximenes, M.](#), [Dos Reis Piedade, S.](#) & [Gede Sarmawa, W.](#) (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319-339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*, (M. Baloğlu, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Taş, M. A. & Tortumlu, M. (2021). Esnek çalışma ortamındaki çalışanlarda öz kontrol ve öz yönetim içsel motivasyon ve mutluluk ilişkisine dair bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12 (31), 940–954. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.813596>
- Tortumlu, M. & Uzunbacak, H. H. (2024). Home, office or hybrid? Which is the ideal working model for software developers?, *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 11(2), 884-903. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1443197>
- Tortumlu, M. (2023). Yazılım geliştiricilerin evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1210–1224.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.595667>

- Tremblay, D. G. & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working, s. analysis of its benefits and drawbacks, *Internatioanl Journal Work Innovation*, 1(1), 100-113. DOI, s. 10.1504/IJWI.2012.047995
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S.K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic, s. A work design perspective. *Applied Psychology*, s. *An International Review*, 70(1), 16-59.
- Widodo, D. S. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance (study on industrial manufacture in west java), *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62-66.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Dewi I. G. A. M. & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance, *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Yang, J., Liu, Y., Stackhouse, M. & Wang, W. (2020). Forgiveness and attribution, when abusive supervision enhances performance, *Journal of Managerial Psychology*, 35(7/8), 575-587. 10.1108/JMP-04-2019-0239
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. & Çiçek, H. (2019). Yetkinlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde özsaygının aracılık etkisi, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 128-153.