



Temel Benlik Değerlendirmesi ve Psikolojik İyi Oluş: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Durumsal bir Aracılık Modeli



Core Self-Evaluations and Psychological Well-Being: A Moderated Mediation Model on Remote Workers

<https://doi.org/10.25204/iktisad.1741136>

Esra AYDIN*

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
12.07.2025

Kabul Tarihi:
05.09.2025

© 2025 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışma, kaynakların korunması kuramı ve sosyal baskınlık kuramı kapsamında temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracı ve sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisini ele almaktadır. Psikolojik iyi oluşun önemli örgütsel çıktılara etki etmesi nedeniyle uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini artıran faktörlerin belirlenmesi gerek kuramsal gerekse görgül olarak gereklilik haline gelmiştir. Bu kapsamda, 589 uzaktan çalışan katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmış ve istatistiksel yöntemlerle veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, temel benlik değerlendirmesi ile uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak, iş-yaşam dengesinin temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Ayrıca, sosyal baskınlık yöneliminin iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Sosyal baskınlık yönelimi arttıkça iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki zayıflamaktadır. Uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşunun artması için gerek kuramsal ve yönetsel çıkarımlar gerekse gelecek çalışmalar için öneriler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik iyi oluş, temel benlik değerlendirmesi, iş-yaşam dengesi, sosyal baskınlık yönelimi, uzaktan çalışma.

Abstract

This study examines the mediating role of work-life balance in the relationship between core self-evaluations and psychological well-being, as well as the moderating role of social dominance orientation, within the frameworks of Conservation of Resources Theory and Social Dominance Theory. Given that psychological well-being significantly affects critical organizational outcomes, identifying the factors that enhance the psychological well-being of remote workers has become both a theoretical and empirical necessity. Accordingly, data were collected via surveys from 589 remote employees and analyzed using statistical methods. Based on the results, a positive and significant association was found between core self-evaluations and the psychological well-being of remote workers. Additionally, work-life balance was found to mediate the relationship between core self-evaluations and psychological well-being. Furthermore, social dominance orientation was shown to have a moderating effect on the relationship between work-life balance and psychological well-being. Specifically, as social dominance orientation increases, the positive relationship between work-life balance and psychological well-being weakens. Theoretical and practical implications, as well as future study directions, were suggested to enhance the psychological well-being of remote workers.

Keywords: Psychological well-being, core self-evaluations, work-life balance, social dominance orientation, remote work.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
12.07.2025

Accepted:
05.09.2025

© 2025 JEBUPOR
All rights
reserved.



Atıf/ to Cite (APA): Aydın, E. (2025). Temel benlik değerlendirmesi ve psikolojik iyi oluş: Uzaktan çalışanlar üzerine durumsal bir aracılık modeli. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(28), 852-865. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1741136>

*ORCID Doç. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, esra.aydin@idu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The Covid-19 pandemic accelerated changes in work design driven by globalization and digitalization, making remote and hybrid work widespread. While the organizational implications of these models have been widely studied, their psychological outcomes—particularly employees' psychological well-being—remain less understood. Psychological well-being, encompassing positive emotions, self-realization, and life satisfaction, is essential for sustaining employee health. Recent research highlights the importance of individual differences in explaining variations in well-being among remote workers. Among personality constructs, core self-evaluations (CSE)—individuals' fundamental appraisals of self-worth, competence, and control—have received limited attention despite their potential relevance. Grounded in Conservation of Resources (COR) theory, this study examines (1) the effect of CSE on psychological well-being, (2) the mediating role of work-life balance, and (3) the moderating role of social dominance orientation (SDO). It proposes that positive CSE enhances psychological well-being through improved balance, while high SDO weakens this link.

Literature Review:

The Conservation of Resources (COR) theory (Hobfoll, 1989) explains how individuals manage stress by striving to obtain, maintain, and protect valued resources. Stress emerges when these resources are threatened, lost, or fail to yield expected returns (Hobfoll, 2001; Hobfoll et al., 2018). Resources—classified as objects, conditions, personal characteristics, and energies—act as buffers that help individuals cope with environmental demands (Halbesleben et al., 2014). Within this framework, core self-evaluations (CSE) are viewed as a key personal resource encompassing self-esteem, self-efficacy, emotional stability, and locus of control (Johnson et al., 2008). Employees with positive CSE perceive themselves as capable and resilient, enabling them to handle the ambiguity and isolation of remote work (Bipp et al., 2019). In remote settings, maintaining work-life balance is another essential mechanism for sustaining well-being (Sirgy and Lee, 2018). CSE supports this balance by enabling efficient resource use and stress reduction (Park and Jang, 2017). When balance is achieved, well-being improves through resource replenishment (Fuchs et al., 2022). Finally, social dominance orientation (SDO) (Sidanius and Pratto, 1999) reflects individuals' preference for hierarchy and inequality; high SDO may weaken the positive impact of balance on well-being, as such individuals prioritize power and achievement over harmony and balance (Xie et al., 2024).

Methodology:

Data were collected from 589 employees working in the banking, insurance, information technology, and manufacturing sectors through a convenience sampling method. Participants voluntarily completed an online questionnaire. Core Self-Evaluations were measured using Judge et al.'s (2003) scale adapted by Şeşen (2010); Psychological Well-Being with Diener et al.'s (2009) scale adapted by Telef (2013); Work-Life Balance with Netemeyer et al.'s (1996) scale adapted by Korkmaz and Erdoğan (2014); and Social Dominance Orientation with Ho et al.'s (2015) scale adapted by Kaynak et al. (2021). All scales used a 5-point Likert format. Reliability, validity, mediation, and moderation analyses were conducted using SmartPLS 4, while frequency and correlation analyses were performed with SPSS 26.

Results and Conclusions:

The study revealed that core self-evaluations (CSE) positively influence psychological well-being among remote employees, confirming prior findings (e.g., Ni and Wang, 2015; Şahin et al., 2021). Work-life balance was found to mediate this relationship, indicating that employees with positive CSE maintain better balance and experience higher psychological well-being. Additionally, social dominance orientation (SDO) moderated the link between work-life balance and psychological well-being. According to the findings, employees with high social dominance orientation tend to place greater importance on values such as power, status, authority, and achievement, thereby relegating work-life balance to a secondary position. This, in turn, weakens the positive effect of work-life balance on psychological well-being. Therefore, even when work-life balance is achieved for these individuals, its contribution to their level of psychological well-being may remain limited. These findings empirically support Conservation of Resources and Social Dominance theories.

1. Giriş

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler nedeniyle halihazırda örgütlerin iş tasarımlarında meydana gelen değişim, Covid-19 kriziyle birlikte büyük bir ivme kazanmıştır (Alam, 2020). Bu kapsamda örgütlerde yeni çalışma biçimleri çok daha yaygın şekilde benimsenmeye başlamıştır (Zapata vd., 2024). Yeni bir çalışma biçimi olmamasına rağmen uzaktan çalışma, Covid-19 krizindeki zorunlu kısıtlamalar nedeniyle birçok çalışan tarafından deneyimlenmiştir. Bu deneyim aynı zamanda bireylerin ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığı konusunda da büyük bir devrim yaşanmasına neden olmuştur (McPhail vd., 2024). Salgının bir sonucu olarak, birçok örgütün çalışanların uzaktan çalışmasını sağlayan teknolojik altyapıyı ve politikaları hızlıca benimsediği ve salgınla birlikte uzaktan çalışmanın gerek kültürel gerekse örgütsel kabulünün hızlandığı görülmektedir (Henry vd., 2021; Delbosc ve Kent, 2024).

Gelecek yıllarda dünya çapında bilgi çalışanlarının %48'inin ya tamamen uzaktan ya da hibrit bir ortamda çalışacağı tahmin edilmektedir (Chuang vd., 2024). Uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin kullanımında beklenen artış, bu çalışma biçimlerinin yarattığı psikolojik etkileri de gündeme getirmektedir.

Covid-19 salgını sonrasında uzaktan çalışmanın etkileri üzerine çok sayıda çalışma ve rapor yayımlanmasına rağmen çalışanların iyi oluşları üzerindeki etkileri daha yeni belgelenmeye ve anlaşılmaya başlanmıştır (McPhail vd., 2024). Güncel araştırmalar, uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşunu inceleyen çalışmalara öncelik verilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Chuang vd., 2024; Kaltiainen ve Hakanen, 2024; Schmitt, 2024). Nitekim, psikolojik iyi oluş kavramı, örgütlerin sürdürülebilirliğindeki kritik rolü nedeniyle araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından yoğun ilgi gören konulardan biri olmaya devam etmektedir (Sinclair vd., 2024). Çalışma yaşamıyla ilişkili olarak en yaygın şekilde ele alınan iyi oluş türü olan psikolojik iyi oluş; iyi ve tamamlanmış hissetmek, olumlu duygular deneyimlemek, olumsuz duyguları yönetebilmek ve genel olarak yaşamdan memnun olmak anlamına gelmektedir (Diener, 1984; Matud vd., 2019). İyi hissetmenin yanı sıra bireyin kendi yaşamı üzerinde kontrol sahibi olması ve yaşamda çeşitli amaçlarının bulunması yoluyla potansiyelini geliştirmesini ifade etmektedir (Huppert, 2009). Başka bir deyişle, psikolojik iyi oluş; yaşamdan tam anlamıyla doyum sağlamayı, bireyin kendini geliştirmesini ve potansiyelini gerçekleştirmesini ifade etmektedir.

Psikolojik iyi oluşun bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çıktılarla ilişkili olması nedeniyle uzaktan çalışma bağlamında psikolojik iyi oluşa etki eden faktörlerin neler olduğunu belirlemek ve geleneksel çalışma biçimleri dışında kalan çalışma biçimlerinde çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini artırmak oldukça önem arz etmektedir (Kaltiainen ve Hakanen, 2024).

Crawford (2022) çalışmasında, uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşunda bireysel farklılıkların önemine dikkat çekmiştir. En önemli bireysel farklılıklardan biri olan kişilik, birçok çalışmada psikolojik iyi oluşla ilişkili bulunmuştur (Keyes vd., 2002; Anglim ve Grant, 2016; Gibson ve Hicks, 2018; Crawford, 2022; Anderson vd., 2014; Sudha ve Shahnawaz, 2013). Ancak, mevcut yazında önemli ve geniş kapsamlı bir kişilik tanımlaması olan; bireylerin öz değerleri, yetenekleri ve etkililikleri hakkında yaptıkları temel değerlendirmeleri kapsayan temel benlik değerlendirmesi (Chang vd., 2012) ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, diğer kişilik türlerine göre görgül olarak çok daha az ele alınmıştır (Sahin vd., 2021). Olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanların değişime kolay ayak uydurduğu, çevrelerini biçimlendirmeyi öğrendiği ve dijital iş düzenlemelerinin daha az yapılandırılmış olmasından kaynaklı ortaya çıkan sorunlarla daha kolay baş edebildiği belirtilmektedir (Neidlinger vd., 2022). Bu kapsamda, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanların, uzaktan çalışmanın getirdiği zorluklarla daha iyi başa çıkması ve bu nedenle de psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olması beklenebilir. Bu nedenle mevcut çalışmada, yazındaki boşluğu doldurmak amacıyla kuramsal tartışmalar kapsamında temel benlik değerlendirmesinin (Chang vd., 2012), uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Buna ek olarak, mevcut çalışmada temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık etkisi ve bu etkide sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Covid-19 salgınının ardından araştırmacılar, uzaktan çalışanların iyi oluşunu incelemek amacıyla daha kapsamlı araştırma modelleri kullanılarak görgül çalışmalar yürütülmesi yönünde çeşitli çağrılarda bulunmuştur (Bolino vd., 2021). Uzaktan çalışma, bazı bireyler için iş ve özel yaşam arasındaki sınırların daha belirsiz olmasına neden olarak iş-yaşam dengesini bozucu bir etkiye yol açabilmektedir (Lyzwinski, 2024). Bazı bireyler iş-yaşam sınırları arasındaki belirsizliği daha fazla deneyimleyebilmektedirler. Bu noktada, önemli bir bireysel farklılık olan temel benlik değerlendirmesinin iş-yaşam dengesini sağlamada etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir (Allen vd., 2012). Öte yandan, uzaktan çalışanların sahip olduğu sosyal baskınlık yönelimi düzeyi, iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi şekillendirebilecek potansiyele sahip bir değişken olarak değerlendirilebilir. Sosyal baskınlık kuramına göre bireyler grup temelli bir sosyal hiyerarşi kurma arzusu taşımaktadır (Pratto vd., 2006). Sosyal baskınlık yönelimi ise bireylerin grup temelli üstünlük ve eşitsizlik arzularının derecesi olarak tanımlanmaktadır (Pratto vd., 2006). Yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireyler toplumsal hiyerarşiyi güçlendiren mesleki rolleri tercih ederken; düşük sosyal baskınlık yönelimi düzeyine sahip bireyler, hiyerarşiyi azaltıcı ve eşitliği destekleyici rolleri tercih etme eğilimindedir (Pratto vd., 1994). Yüksek düzeyde sosyal baskınlık yönelimi bireylerin başarı, güç ve statü gibi hiyerarşiyi pekiştiren unsurları önceliklendirmesiyle ilişkilidir; bu nedenle sosyal baskınlık yöneliminin, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisini zayıflatacağı öngörülebilir. Örgütsel davranış yazınında sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisini sınavan görgül çalışmaların oldukça sınırlı olduğu belirtilebilir. Mevcut çalışma, sosyal baskınlık yöneliminin iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini ele alarak yazındaki boşluğu doldurmaya yönelik özgün bir katkı sağlamayı da amaçlamaktadır.

Özetle, mevcut çalışmada önemli bir kişilik özelliği olan temel benlik değerlendirmesinin uzaktan çalışanların iş-yaşam dengesini şekillendireceği, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluşu etkileyeceği ve bu etkide sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici bir rol üstleneceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler kaynakların korunması kuramı kapsamında tartışılmış ve görgül bir şekilde test edilmiştir.

2. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

İlk olarak Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen kaynakların korunması kuramı, stres kavramını bilişsel (cognitive) ve çevresel (environmental) yaklaşımları birlikte ele alarak açıklayan bir motivasyon kuramıdır. Kuram temel olarak bireylerin değer verdiği kaynaklara ulaşmak ve onları muhafaza etmek için çaba gösterdikleri savını iddia etmektedir (Hobfoll vd., 2018). Bu kapsamda bireyler, mevcut kaynaklarını korumak (conservation) ve yeni kaynaklar elde etmek (acquisition) için motive olurlar (Halbesleben vd., 2014). Kaynakların korunması kuramına göre stres; merkezi veya kilit kaynaklar kaybolma tehlikesiyle karşı karşıya kaldığında, merkezi veya kilit kaynaklar kaybolduğunda veya önemli çabalar sonucunda merkezi veya kilit kaynaklar elde edilemediğinde ortaya çıkmaktadır (Hobfoll, 2001). Kurama göre bireyler, merkezi/kilit kaynakları yalnızca strese cevap verebilmek için değil, aynı zamanda gelecekteki ihtiyaç zamanları için sürdürülebilir kaynak rezervuarı oluşturmak amacıyla da kullanırlar (Hobfoll vd., 2018). Bu çerçevede bireyler, kaynak kaybını önlemek, mevcut kayıpları telafi etmek ve yeni kaynaklar elde etmek amacıyla ellerindeki kaynaklara yatırım yapmaktadır (Halbesleben vd., 2014). Genel olarak kuram, bireylerin stres faktörleriyle karşılaştığında kaynak kaybının yaşanmaması için çaba gösterdiklerini ve bu kaybı en aza indirmeye çalıştıklarını ifade ederken, hiçbir stres faktörü olmadığında bireylerin gelecekteki ihtiyaçları göz önünde bulundurarak mevcut kaynaklarını arttırma yoluna başvurduğunu belirtmektedir.

Kaynakların korunması kuramında kaynaklar; nesneler, koşullar, kişisel özellikler ve enerji olmak üzere dört ayrı kategoride sınıflandırılmaktadır (Halbesleben vd., 2009). Kişisel özellikler kategorisinde yer alan bireysel farklılık değişkenleri bireylerin kaynak temelli kayıp, tehdit ve yatırım süreçlerine nasıl tepki vereceğini belirlemektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999). Bu yaklaşımı temel alarak, temel benlik değerlendirmesinin değerli bir kişisel kaynak olduğunu ifade etmek mümkündür.

Kaynakların korunması kuramına göre kaynak kaybı, çalışanların iyi oluş düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır (Hobfoll, 1989). Bunun nedeni, kaynak kaybına uğrayan çalışanların artık stres faktörleriyle başa çıkmak için gerekli araçlara sahip olmaması ve tükenmişlik riskinin artmasıdır (Bakker ve Costa, 2014). Öte yandan temel benlik değerlendirmesi, bireylerin refahını bozacak stres faktörleriyle baş edebilmek için önemli bir kişisel kaynaktır (Bipp vd., 2019). Olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip bireyler, yüksek özsaygıya sahip olduğu için benliklerine ilişkin olumlu değerlendirmeler yapmakta, yüksek öz yeterliliğe sahip oldukları için çeşitli durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkmakta ve iyi performans göstermekte, duygusal istikrarlarını koruyarak gündelik yaşamın zorluklarında daha sakin ve güvenli hissetmekte ve içsel kontrol odağı sayesinde bulundukları çevreyi yöneterek istenen sonuçlara ulaşmakta etkindirler (Johnson vd., 2008). Aynı zamanda olumlu temel benlik değerlendirmesi, içerdiği başa çıkma kaynaklarının bolluğu nedeniyle stres faktörlerine karşı tampon etkisi yaratmaktadır (Harris vd., 2009). Uzaktan çalışma bağlamında olumlu temel benlik değerlendirmesi oldukça değerli bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Uzaktan çalışma bireylere her ne kadar esneklik sağlıyor olsa da iş-özel yaşamın sınırlarının bulanıklaşması, zayıf iletişim, artan çatışma, yalnızlık ve destek eksikliği gibi engelleyici iş talepleri nedeniyle psikolojik iyi oluş düzeyinde azaltıcı bir etki yaratma potansiyeline sahiptir (Kokt ve Seqhobane, 2024). Bu nedenle, olumlu benlik değerlendirmesine sahip çalışanların uzaktan çalışmanın doğasına bağlı olarak ortaya çıkan stres faktörleriyle daha kolay başa çıkabileceği öngörülmektedir.

Kaynakların korunması kuramına göre daha fazla kaynağa sahip bireyler, kaynakları ikame edebilecekleri için kaynak sıkıntısıyla karşılaştıklarında daha az olumsuz etkilenirler (Demerouti ve Bakker, 2023). Bu kapsamda, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip uzaktan çalışanların stres faktörleriyle başa çıkabilmek için bol kişisel kaynaklara sahip olması; bu sayede kaynak kaybına yol açan stres faktörleriyle en iyi şekilde mücadele ederek daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olmaları beklenebilir. Bu noktadan hareketle şu hipotez oluşturulmuştur:

H1: *Olumlu temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.*

İş-yaşam dengesi iş ve iş dışı yaşamda birden fazla role katılım ve bu roller arasında minimum çatışma anlamına gelmektedir (Sirgy ve Lee, 2018). Ayrıca, bireyin iş ve aile yükümlülüklerinin yanı sıra diğer iş dışı sorumluluklarını ve faaliyetlerini yerine getirme becerisini de ifade etmektedir (Delecta, 2011). Haar'e (2013) göre iş-yaşam dengesi, zamanın eşit şekilde bölünmesinden ziyade bireyin kendi yaşamındaki dengeyi nasıl algıladığıyla ilgilidir. Bu denge, iki temel rol arasında yarı yarıya bir zaman dağılımı anlamına gelmez; çünkü çalışanlar böyle bir dağılımı istemeyebilir ya da bu her zaman gerçekçi olmayabilir (Delecta, 2011). Uzaktan çalışanlarda ev ve iş arasındaki sınırlar bulanıklaşabileceği için iş baskıları, iş dışındaki yaşama taşarak iş-yaşam dengesini bozabilmektedir (Felstead ve Henseke, 2017). Kaynakların korunması kuramına göre yeterli kaynakları elde ettiğini düşünen çalışanların stres seviyesi düşmektedir (Park ve Jang, 2017). Bu noktada, kaynakların korunması kuramına göre kişisel bir kaynak olarak tanımlanan temel benlik değerlendirmesinin (Bipp vd., 2019), uzaktan çalışanlarda iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Nitekim, iş-yaşam dengesi sağlandığında, bireyler iş ve özel yaşam taleplerini sahip oldukları kaynakları kullanarak etkili bir şekilde yönetebilmektedir (Fuchs vd., 2022). Kaynakların korunması kuramına göre, iş-yaşam dengesi bağlamında stres etmenlerinin yokluğu anlamına gelen iyi oluş hissi, bireylerin zor zamanlar için bir tür tampon oluşturmaya olanak tanımakta ve bireylerin iyi oluş düzeylerini artırmaktadır (Fuchs vd., 2022). Bu kapsamda, temel benlik değerlendirmesinin

kişisel bir kaynak olarak iş-yaşam dengesini artıracak; bu durumun da çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu gerekçe ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

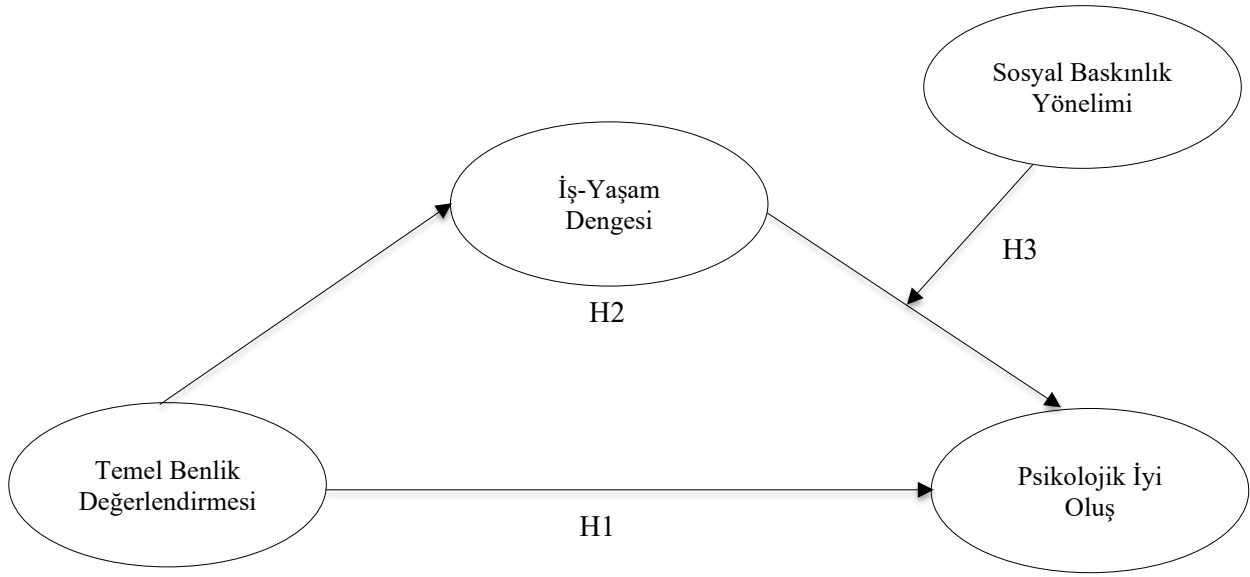
H2: *Temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolü vardır.*

Sosyal baskınlık kuramı, sosyal hiyerarşi içinde bireysel, gruplar arası ve toplumsal düzeydeki faktörlerin etkilerini anlamak ve bu etkilerin toplumsal hiyerarşileri ve eşitsizlik algılarını nasıl şekillendirdiğini açıklamak için ortaya atılmış sosyal psikolojik bir kuramdır (Sidanius ve Pratto, 1999). Kurama göre toplumsal hiyerarşiler her yerde mevcuttur ve insan toplulukları hiyerarşik yapılar etrafında örgütlenmiştir. Bu hiyerarşiler, hiyerarşiyi meşrulaştıran mitlerin benimsenmesi yoluyla oluşturulur ve sürdürülür (Pratto vd., 2006). Bu mitler, kaynakların ve gücün eşitsiz dağılımını gerekçelendirmeye yönelik güdülenmiş stratejiler için birer kılavuz işlevi görmektedir (Tesi, 2025).

Sosyal baskınlık yönelimi, sosyal baskınlık kuramı kapsamında ortaya çıkan ve bireylerin yaşamı boyunca geliştirdiği psikolojik kökenli bir kişisel özellik olarak belirtilmektedir (Sidanius ve Pratto, 1999). Bu kapsamda sosyal baskınlık yönelimi, bireylerin grup temelli hiyerarşi ve eşitsizliğe yönelik bireysel tercih farklılıklarını ifade etmektedir (Ho vd., 2015). Sosyal baskınlık yöneliminin düşük olduğu bireyler eşitliği teşvik eden hiyerarşi karşıtı mitleri benimsemektedir (Sidanius ve Pratto, 1999). Sosyal baskınlık yönelimi yüksek kişiler ise güç, saygınlık, tanınma, statü ve başarı gibi unsurları elde edebilmek için hiyerarşiyi meşrulaştıran veya güçlendiren mitleri benimseyerek ve destekleyerek eylemlerini bu çerçevede kapsamında gerçekleştirmektedir (Tesi, 2025). Dolayısıyla, sosyal baskınlık yöneliminin yüksek olduğu çalışanların hiyerarşik üstünlük, güç, otorite, tanınma ve başarı gibi faktörleri önceliklendirmesi ve bu öncelikleri, iş-yaşam dengesi ve bu dengenin kalitesinden daha öncelikli olarak değerlendirmesi beklenebilir. Nitekim, yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireyler toplumsal hiyerarşilerini güçlendiren kariyer yollarını tercih etmektedir (Xie vd., 2024). Bu nedenle yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireyler için de iş-yaşam dengesini sağlamak öncelikli bir arzu olmayabilir. İş-yaşam dengesinin sağlanmaması ise psikolojik iyi oluş düzeyinin düşmesine sebebiyet verebilir. Bu durum, sosyal baskınlık yöneliminin yüksek olduğu bireylerde iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişkinin zayıflamasına neden olabilir.

H3: *Sosyal baskınlık yönelimi, iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahiptir; sosyal baskınlık yönelimi yüksek olduğunda iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş arasındaki olumlu ilişki zayıflar.*

Kuramsal tartışmalar ve hipotezler temelinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Katılımcılar

Mevcut çalışmada bankacılık, sigortacılık, bilişim ve üretim sektörlerinde çalışan 589 kişiden ulaşılabilir örneklem yoluyla veri toplanmıştır. Veri toplamadan önce İzmir Demokrasi Üniversitesi'nin Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve 2025/06-02 karar sayılı yazı ile etik izin alınmıştır. Katılımcılara anket öncesinde gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve gönüllülük esasıyla araştırmaya katılmaları teşvik edilmiştir. Çevirim içi anket yöntemi ile 750 anket gönderilmiş, 589 katılımcı eksiksiz bir şekilde anketi doldurmuştur. Katılımcıların demografik dağılımına bakıldığında, erkek katılımcılar %51, kadın katılımcılar ise %49 oranında temsil edilmektedir. Medeni durum açısından evli katılımcılar %60 ile çoğunluğu oluştururken, yaş grupları içinde %42 oranıyla 40-49 yaş arası katılımcılar öne çıkmaktadır. Eğitim seviyesinde, üniversite mezunları %91 oranındadır.

2.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan dört temel değişkenin ölçümüne ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Temel Benlik Değerlendirmesi: Judge vd. (2003) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği" kullanılmıştır. Şeşen (2010), ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,85 olarak raporlamıştır. Ölçekte toplam 12 madde bulunmaktadır. Maddeler 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçekte "Hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğim konusunda kendimden eminim" ve "Yaşamımda olacaklar konusunda karar verebilirim" gibi ifadeler yer almaktadır.

Psikolojik İyi Oluş: Diener vd. (2009) tarafından oluşturulan ve Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" tercih edilmiştir. Toplamda 8 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert ölçeği ile puanlanmıştır. Telef (2013) ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,80 bulmuştur. Ölçekte "Amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürüyorum" ve "Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum" gibi ifadeler bulunmaktadır.

İş-Yaşam Dengesi: Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Korkmaz ve Erdoğan (2014) tarafından yapılan "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. Toplamda 21 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Korkmaz ve Erdoğan (2014)

ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,70'in üzerinde olduğunu belirtmiştir. Ölçekte “Evdeki talepler nedeniyle çoğu zaman işlerimi ertelemek zorunda kalıyorum” ve “Uzun çalışma saatlerinin, zorunlu fazla mesainin ve iş değişiminin iş yaşam dengemi bozduğuna inanıyorum” gibi maddeler yer almaktadır.

Sosyal Baskınlık Yönelimi: Ho vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Kaynak vd. (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 16 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi ölçekle derecelendirilmiştir. Kaynak vd. (2021), ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,92 olarak tespit etmiştir. Ölçekte “Grupların eşitliği öncelikli hedefimiz olmamalıdır” ve “Bazı insan grupları elbette diğer gruplardan daha aşağı konumdadır” gibi ifadeler yer almaktadır.

3. Bulgular

Çalışmanın iç tutarlılık, geçerlilik, etki ve düzenleyicilik analizleri Smart PLS 4 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin frekans analizleri ve ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için ise SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Bu analitik yaklaşımlar, araştırmanın metodolojik sağlamlığını artırarak elde edilen bulguların güvenilirliğini ve geçerliliğini güçlendirmiş, sonuçların daha kapsamlı ve anlamlı bir şekilde yorumlanmasına olanak sağlamıştır.

Analiz sonuçlarına göre ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, ölçeklerin güvenilirliğe ilişkin eşik değeri geçtiğini göstermektedir. Ayrıca, ölçekte yer alan maddelerin faktör yükü değerlerinin 0,40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, kullanılan ölçeklerin genel olarak yüksek bir geçerliliğe ve tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017). Ayrıca, Hair ve arkadaşlarının (2014) önerdiği şekilde bileşik güvenilirliğin ($CR > 0,70$) ve ortalama varyans açıklamasının ($AVE > 0,50$) kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçüm Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği

	C.A	rho A	CR	AVE	VIF	SRMR	d ULS	d G	NFI
PİO	0,974	0,975	0,973	0,695	1,319-3,911	,0560	2,870	1,621	0,955
TBD	0,842	0,849	0,841	0,640	1,117-2,345				
İYD	0,967	0,969	0,966	0,606	1,874-3,811				
SBY	0,811	0,851	0,832	0,580	1,816-2,784				

PİO: Psikolojik iyi oluş, TBD: Temel benlik değerlendirmesi, İYD: İş-yaşam dengesi, SBY: Sosyal baskınlık yönelimi

Geçerlilik katsayılarına ek olarak, modelin yapısal geçerliliği; çoklu bağlantının düşük olması (tüm $VIF < 5$) ve uyum ölçütlerinin kabul edilebilir düzeyde bulunması ($SRMR < 0,08$) ile desteklenmiştir (Tablo 1). Ayrıca, örnek ve model-türetilmiş korelasyon matrisleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığına ilişkin göstergelerle birlikte, normlandırılmış uyum indeksinin (NFI) 0,95'in üzerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, yazında kabul edilen uyum seviyeleriyle paralellik göstermekte olup, çalışmanın metodolojik sağlamlığını ve geçerliliğini desteklemektedir (Dijkstra ve Henseler, 2015; Hair vd., 2017).

İç tutarlılık ve geçerlilik analizlerinin tamamlanmasının ardından, kullanılan ölçeklerin birbirlerinden ne ölçüde ayrıştığını belirlemek amacıyla daha derinlemesine bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, temel benlik değerlendirmesi, psikolojik iyi oluş, iş-yaşam dengesi ve sosyal baskınlık yönelimi ölçeklerinin etkileşimleri ve ilişkileri dikkatle incelenmiştir. Bu tür bir

inceleme, her bir ölçeğin özgüllüğünü anlamak ve araştırma modelinin yapı geçerliliğini test etmek için kritik bir adımdır. Ayrıca, bu analiz, ölçeklerin birbirleriyle nasıl ilişkili olduğunu ve her bir ölçeğin bağımsız olarak ne ölçüde geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan analizler, ölçeklerin faktör yapılarının tutarlılığını ve etkileşimlerini göstererek, yazında geçerliliği tartışılan model bileşenleri arasındaki ilişkileri anlamaya katkı sağlamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu bulgular, yazındaki mevcut araştırmalarla uyumlu olup, daha önceki çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Dijkstra ve Henseler, 2015). Ayrıca analizler, ölçümlerin yapısal geçerliliğini ve özgüllüğünü artırmaya yönelik önemli ipuçları sağlamaktadır. Tablo 2'de görülen analiz sonuçları, her bir ölçeğin diğerlerinden ne ölçüde bağımsız olduğunu yansıtmakta ve etkileşimleri konusunda net bir anlayış sunmaktadır. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre değişkenlerin AVE değerlerinin karekökü, diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayılarından büyük olmalıdır. Bu kapsamda, mevcut değişkenlerin ayrışma geçerliliği de sağlanmıştır.

Tablo 2. Ayrışma Geçerliliği ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)PİO	(,833)			
(2)TBD	,411**	(,800)		
(3)İYD	,422**	,431**	(,778)	
(4)SBY	,215**	-,311**	-,412**	(,761)

** Korelasyon ilişkisi $p < 0,05$, *Parantez içinde bulunan değerler AVE karekökü ifade etmektedir.

Ayrıca, çalışmada temel benlik değerlendirmesi, iş-yaşam dengesi, psikolojik iyi oluş ve sosyal baskınlık yönelimi arasındaki etkileşimleri sınamak için R^2 , f^2 ve Stone-Geisser Q^2 değerleri incelenmiştir (Hair vd., 2017). Tablo 3'e göre model, İYD'deki varyansın %31,1'ini ($R^2 = ,311$) ve PİO'daki varyansın %25,5'ini ($R^2 = ,255$) açıklamaktadır. Cohen (1988), R^2 değerlerini sırasıyla 0,02–0,13 aralığında zayıf; 0,13–0,26 aralığında orta ve 0,26'dan büyük olanları güçlü olarak sınıflandırmıştır. Bu kapsamda, İYD için açıklanan varyans düzeyi güçlü; PİO için açıklanan varyans ise orta düzeydedir.

Blindfolding sonuçları her iki yapı için de pozitif Q^2 üretmiştir (İYD: $Q^2 = ,149$; PİO: $Q^2 = ,126$) ve bu durum modelin ilgili yapılar için öngörüselle geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir. f^2 değerlerinin ise 0,02 ve üzeri olması küçük; 0,15 ve üzeri olması orta ve 0,35 ve üzeri olması ise büyük düzeyde etki büyüklüğüne işaret etmektedir (Cohen, 1988; Hair vd., 2017). Etki büyüklüğü katsayıları incelendiğinde İYD üzerinde TBD'nin orta düzeyde etkisi ($f^2 = ,247$); PİO üzerinde ise TBD'nin ($f^2 = ,065$), İYD'nin ($f^2 = ,114$) ve etkileşim teriminin ($f^2 = ,062$) her birinin küçük düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Yapısal Model Sonuçları: R^2 , f^2 ve Q^2 Değerleri

Değişkenler	f^2		R^2	Q^2
	İYD	PİO		
PİO			,255	,126
İYD		,114	,311	,149
TBD	,247	,065		
İYD x SBY		,062		

Yapısal modelin açıklama gücü ve etki büyüklükleri hesaplandıktan sonra hipotez testi aşamasına geçilmiştir. Bootstrapping yöntemiyle gerçekleştirilen analizlerin sonucuna göre temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = 0,407$, $t = 6,605$, $p = 0,000$, %95 CI [0,286, 0,528]). Bu kapsamda, birinci hipotez desteklenmiştir. Ayrıca, temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir ($\beta = 0,152$, $t = 3,694$, $p = 0,000$, %95 CI [0,071, 0,233]). Bu bağlamda, ikinci hipotez de desteklenmiştir. Aracı modele dahil edildikten sonra temel benlik

değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki anlamsız hale gelmediğinden ($\beta = 0,235$, $t = 2,991$, $p = 0,000$, %95 CI [0,080, 0,390]), kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir. Son olarak, iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisi bulunmuştur ($\beta = -0,163$, $t = 3,678$, $p = 0,001$, %95 CI [-0,250, -0,076]). Bu doğrultuda, üçüncü hipotez de kabul edilmiştir. Hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	β	t	p	LLCI %2,5	ULCI %97,5	Karar
H1: TBD → PİO	0,407	6,605	0,000	0,286	0,528	Kabul
H2: TBD → İYD → PİO	0,152	3,694	0,000	0,071	0,233	Kabul
H3: SBY x İYD → PİO	-0,163	3,678	0,001	-0,250	-0,076	Kabul

4. Sonuç ve Tartışma

Mevcut çalışma, uzaktan çalışanların temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracı ve sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda, temel benlik değerlendirmesinin psikolojik iyi oluş düzeyini artırdığı saptanmıştır. Örgütsel davranış yazınındaki geçmiş çalışma bulgularıyla paralellik gösteren (örn: Ni ve Wang, 2015; Sahin vd., 2021) bu sonuç, öz-değerini ve yeterliliğini tanımlayabilen uzaktan çalışanların, yaşamları üzerinde daha fazla denetim sahibi olduklarını ve bu durumun çalışanların psikolojik olarak daha iyi ve tamamlanmış hissettiklerini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın ikinci bulgusu, iş-yaşam dengesinin temel benlik değerlendirmesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide aracı etkisinin tespit edilmesidir. Çalışma sonucunu karşılaştırmak için aynı araştırma modelinde iş-yaşam dengesinin aracılık etkisini test eden bir çalışmaya rastlanılmasa da iş-aile zenginleşmesi gibi benzer bir değişkenin aracılık etkisini araştıran bir çalışma (Sahin vd., 2021) ile benzer bulgular elde edilmiştir. Elde edilen sonuca göre, temel benlik değerlendirmesi olumlu olan çalışanların iş-yaşam dengesi ve kalitesi artmakta ve bu durum nihayetinde uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile sonuçlar, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanların, uzaktan çalışmanın getirdiği zorluklarla daha iyi başa çıktığını, bu sayede iş-yaşam arasındaki dengeyi daha iyi sağlayabildiklerini ve sonuç olarak kendilerini psikolojik anlamda daha tatmin olmuş ve mutlu hissettiklerini göstermektedir.

Çalışmanın son bulgusu, sosyal baskınlık yöneliminin iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiğine işaret etmektedir. Örgütsel davranış yazınında sosyal baskınlık yönelimi çerçevesinde yürütülen görgül çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda sosyal baskınlık yöneliminin örgütsel davranış araştırma modellerinde düzenleyici etkisini araştıran sadece bir çalışmaya rastlanılmıştır. Follmer ve Jones (2017), sosyal baskınlık yöneliminin, çalışanların sahip oldukları yeterliliğe ilişkin kalıp yargılar ile sosyal mesafe algıları arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, mevcut çalışmada sosyal baskınlık yöneliminin iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici rolüne ilişkin elde edilen bulgu, literatüre özgün ve önemli bir katkı sunmaktadır. Elde edilen bulguya göre, sosyal baskınlık yönelimi yüksek çalışanlar, güç, statü, otorite ve başarı gibi değerlere daha fazla önem verebildiklerinden, iş-yaşam dengesini ikinci plana atmakta ve bu durum, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumlu etkisini zayıflatmaktadır. Dolayısıyla, bu bireyler için iş-yaşam dengesi sağlansa dahi, bu dengenin psikolojik iyi oluş düzeylerine katkısı sınırlı olabilmektedir.

Elde edilen bulgulardan yola çıkarak çeşitli kuramsal çıkarımlar yapılabilir. Öncelikle, araştırma bulguları, kaynakların korunması kuramının temel söylemlerini görgül bir biçimde desteklemiştir. Kişilik gibi bireysel farklılıkların, bireylerin kaynak temelli kayıp, tehdit ve yatırım

süreçlerine nasıl tepki vereceğini belirleyen önemli bir bireysel kaynak olduğu varsayımı (Grandey ve Cropanzano, 1999), temel benlik değerlendirmesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisiyle doğrulanmıştır. Aynı zamanda kaynakların korunması kuramının söylemlerinden biri olan, bireysel kaynakların iş-yaşam taleplerini dengeleyerek bireylerin daha az stres deneyimlemesini ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlama bakış açısı (Fuchs vd., 2022), mevcut çalışmada görgül olarak desteklenmiştir. Bu noktada, bireysel bir kaynak olarak rol alan temel benlik değerlendirmesi sayesinde bireyler, kaynaklarını etkili bir şekilde yöneterek iş-yaşam dengesi kurabilmekte ve bu durum, psikolojik iyi oluş düzeylerini artırmaktadır.

Çalışmada aynı zamanda sosyal baskınlık kuramının temel söylemleri görgül açıdan desteklenmiştir. Sosyal baskınlık kuramına göre sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireyler değer sisteminde başarı, güç ve statü gibi hiyerarşiyi artıran unsurlara öncelik vermektedir (Pratto vd., 1994). Mevcut çalışmada sosyal baskınlık yöneliminin düzenleyici etkisinin bulunması ile bu varsayım görgül olarak doğrulanmıştır. Ayrıca, sosyal baskınlık kuramının örgütsel davranış çalışmalarında görece az tercih edilen bir kuram olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın, sosyal baskınlık yönelimine ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel davranış yazınına özgün ve önemli bir katkı yaptığı ifade edilebilir. Bu nedenle, gelecekteki çalışmalarda sosyal baskınlık kuramının kullanılmasının, örgütsel davranış alanındaki çeşitli iş tutum ve davranışları açıklamada güçlü bir kuramsal çerçeve sunabileceği öngörülmektedir.

Çalışma bulgularına dayanarak örgütler ve yöneticiler için çeşitli çıkarımlar yapılabilir. Örgütler, çalışanların temel benlik değerlendirmelerini geliştirecek eğitim programları veya psikolojik destek mekanizmaları sağlayabilir. Özellikle örgütsel rollerin net bir biçimde tanımlanması, iş-yaşam dengesini kolaylaştıran yapısal düzenlemeler ve esnek çalışma saatleri iş-yaşam dengesinin daha iyi sağlanmasına olanak sağlayabilir. Sonuç olarak, uzaktan çalışma bağlamında bireysel farklılıkları dikkate alan, çok yönlü ve kapsayıcı bir yönetim biçimi ile uzaktan çalışanların psikolojik iyi oluşu sürdürülebilir bir biçimde desteklenebilir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışma verilerinin kesitsel bir araştırma tasarımıyla elde edilmesi, sonuçların genellenebilirliği açısından bir sınırlılık oluşturabilir. Bu nedenle, boylamsal araştırma tasarımlarıyla ve farklı örneklem gruplarıyla aynı araştırma modelinin test edilmesi, daha genellenebilir sonuçların elde edilmesine olanak sağlayacaktır. Buna ek olarak, çalışmada uzaktan çalışanların kendi bildirimleri doğrultusunda veri toplanmıştır. Sosyal beğenilirlik sorunu ortaya çıkabileceğinden gelecek çalışmaların amir veya iş arkadaşları bildirimlerini de göz önünde bulundurması daha geçerli sonuçların elde edilmesine katkı sağlayabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örgütsel destek, örgütsel iklim, aile desteği ve cinsiyet gibi değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmesiyle daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

Kaynaklar

- Alam, M. (2020). Organisational processes and COVID-19 pandemic: Implications for job design. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(4), 599-606. <https://doi.org/10.1108/JAOC-08-2020-0121>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S. ve Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.004>
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A. ve Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Anglim, J. ve Grant, S. (2016). Predicting psychological and subjective well-being from personality: Incremental prediction from 30 facets over the Big 5. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 59-80. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9583-7>
- Bakker, A. B. ve Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Barrett, R. (2017). *The values-driven organization: Cultural health and employee well-being as a pathway to sustainable performance*. Taylor ve Francis. <https://doi.org/10.9774/gleaf.9781315558530>

- Bipp, T., Kleingeld, A. ve Ebert, T. (2019). Core self-evaluations as a personal resource at work for motivation and health. *Personality and Individual Differences*, 151, 109556. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109556>
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K. ve Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188–211. <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C. ve Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Chuang, Y. T., Chiang, H. L. ve Lin, A. P. (2024). Information quality, work-family conflict, loneliness, and well-being in remote work settings. *Computers in Human Behavior*, 154, 108149. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108149>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Crawford, J. (2022). Working from home, telework, and psychological wellbeing? A systematic review. *Sustainability*, 14(19), 11874. <https://doi.org/10.3390/su141911874>
- Delbosc, A. ve Kent, J. (2024). Employee intentions and employer expectations: A mixed-methods systematic review of “post-COVID” intentions to work from home. *Transport Reviews*, 44(2), 248-271. <https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2259100>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189. <http://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>
- Demerouti, E. ve Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.W. ve Oishi, S. (2009). New measures of well-being. E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (s. 247–266). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Dijkstra, T.K. ve Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297-316. <https://www.jstor.org/stable/26628355>
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Follmer, K. B. ve Jones, K. S. (2017). Stereotype content and social distancing from employees with mental illness: The moderating roles of gender and social dominance orientation. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(9), 492-504. <https://doi.org/10.1111/jasp.12455>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fuchs, R. M., Morales, O. ve Timana, J. (2022). Work–life balance and work values as antecedents of job embeddedness: The case of Generation Y. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(4), 501-515. <https://doi.org/10.1108/arla-01-2022-0015>
- Gibson, A. ve Hicks, R. E. (2018). Psychological capital and core self-evaluations in the workplace: Impacts on well-being. *International Journal of Psychological Studies*, 10(2), 15-24. <https://doi.org/10.5539/ijps.v10n2p15>
- Grandey, A. A. ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haartmans, A. H. F. (2020). *Cross-sectional study about the relationship between flexible working, work life balance and health*. Tilburg University. <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=156895>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017), *Primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM)*, (2.baskı), Sage, Thousand Oaks.
- Halbesleben, J. R., Harvey, J. ve Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452-1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Harris, K. J., Harvey, P. ve Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24, 153-164. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9096-2>

- Henry, M. S., Le Roux, D. B. ve Parry, D. A. (2021). Working in a post Covid-19 world: Towards a conceptual framework for distributed work. *South African Journal of Business Management*, 52(1), 2155. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2155>
- Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., Foels, R. ve Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO_r scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028. <https://doi.org/10.1037/pspi0000033>
- Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N. ve Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(5), 583-606. <https://doi.org/10.1177/0146167211432765>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources, a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Johnson, R. E., Rosen, C. C. ve Levy, P. E. (2008). Getting to the core of self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 391–413. <https://doi.org/10.1002/job.514>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. ve Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Kaltiainen, J. ve Hakanen, J. J. (2024). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 43(13), 12169-12187. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
- Kaynak, B. D., Malatyali, M. K. ve Hasta, D. (2021). Yeni sosyal baskınlık yönelimi ölçeği'nin (sby7) Türkçeye uyarlanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(1), 301-330. <https://doi.org/10.26650/SP2020-0108>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kokt, D. ve Seqhobane, M. (2024). The impact of remote and hybrid work and psychological wellbeing on organisational citizenship behaviour: The moderating effect of psychological capital. *Acta Commercii*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/ac.v24i1.1258>
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/560289>
- Lyzwinski, L. N. (2024). Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: A scoping review of remote work and health. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiae005. <https://doi.org/10.1093/joccu/uiae005>
- Matud, M. P., López-Curbelo, M. ve Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- McPhail, R., Chan, X. W., May, R. ve Wilkinson, A. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: An exploratory scoping review. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 154-182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
- Neidlinger, S. M., Felfe, J. ve Schübbe, K. (2022). Should I stay or should I go (to the office)?—Effects of working from home, autonomy, and core self-evaluations on leader health and work–life balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 6. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010006>
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ni, C. ve Wang, Y. (2015). The impact of perceived organizational support and core self-evaluation on employee's psychological well-being. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(2), 73-81. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.32011>
- Park, R. ve Jang, S.J. (2017). Family role overload's relationship with stress and satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 32(1), 61-74. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0020>
- Pratto, F., Sidanius, J. ve Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M. ve Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality And Social Psychology*, 67(4), 741-763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>

- Sahin, S. G., Pal, S. ve Hughes, B. M. (2021). Core self-evaluations and psychological well-being: The mediating role of work-to-family enrichment. *Benchmarking: An International Journal*, 28(4), 1101-1119. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2020-0340>
- Schmitt, J. (2024). Employee well-being and the remote leader: A systematic literature review. *Central European Business Review*, 13(1), 27-42. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.352>
- Sidanius, J. ve Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>
- Sinclair, R. R., Britt, T. W. ve Watson, G. P. (2024). Psychological well-being and occupational health: Caught in the quicksand or standing on a firm foundation? L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford ve J. C. Quick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s.385–403). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000331-019>
- Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sudha, K.S. ve Shahnawaz, M.G. (2013). Core self-evaluation as a correlate of subjective well-being among special educators. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 83-90. <https://jiaap.in/wp-content/uploads/2024/08/10-Kiran.pdf>
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/87222>
- Tesi, A. (2025). Social dominance orientation in a motivational framework: A focus on organizational settings. *Trends in Psychology*, 1-27. <https://doi.org/10.1007/s43076-025-00443-1>
- Xie, X. N., Long, X. Y. ve Guo, Y. Y. (2024). Reproducing inequality through occupation: The mediating role of social dominance orientation in socioeconomic status and occupational choices. *Current Psychology*, 43(46), 35427-35437. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07003-3>
- Zapata, L., Ibarra, G. ve Blancher, P. H. (2024). Engaging new ways of work: The relevance of flexibility and digital tools in a post-COVID-19 era. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2022-0079>