

**Covid-19 Sürecinde Evden Çalışanların Öz Yeterlikleri ve İş Tatmini  
Arasındaki İlişkide İş Performansının Aracılık Rolü**

*The Mediating Role of Job Performance in The Relationship Between  
Self-Efficacy and Job Satisfaction of Workers from Home in The Covid-  
19 Process*

**Dr. Aysun Devrim YEMENİCİ**

*a\_yilmaz81@hotmail.com*

Temmuz 2022, Cilt 13, Sayı 2, Sayfa: 14-27  
*July 2022, Volume 13, Number 2, Page: 14-27*

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Kenan YAVUZ  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Dr. Berna YAZAR ASLAN  
Esra TAŞÇI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR

**DİLİ / LANGUAGE**

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK  
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi  
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi  
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## **Covid-19 Sürecinde Evden Çalışanların Öz Yeterlikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide İş Performansının Aracılık Rolü**

### **The Mediating Role of Job Performance in The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction of Workers from Home in The Covid-19 Process**

**Aysun Devrim Yemenici<sup>1</sup>**

#### **Öz**

Covid-19 pandemisi tüm dünyayı derinden etkileyerek, iş yaşamında büyük bir değişime sebep olmuştur. Bu süreçte evden çalışma oldukça yaygınlaşmıştır. Evden çalışmanın salgın ortamında izolasyon sağlamanın yanında zaman ve maliyet avantajları sunması da tercih sebebi olmuştur. Evden çalışanların bu süreçteki verimliliklerinin sağlanmasının önemi kapsamında, çalışanların öz yeterlikleri, iş performansları ve iş tatminleri araştırılması gereken bir konu haline gelmiştir. Bu araştırmanın amacı, Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinde iş performansının aracılık rolünün bulunup bulunmadığını araştırmaktır. Nicel araştırma tasarımıyla çevrimiçi olarak hazırlanan anket formu aracılığıyla Covid-19 sürecinde Türkiye genelinde evden çalışan 382 kişiden veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modelleme analizi ile hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öz yeterliğin iş tatmini ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır. İş performansı, öz yeterlik ve iş tatmini arasındaki ilişkide “kısmi aracı” role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Öz Yeterlik, İş Performansı, İş Tatmini, Evden Çalışma

#### **Abstract**

The Covid-19 pandemic has profoundly affected the whole world, causing a great change in business life. In this process, working from home has become quite common. Working from home, in addition to providing isolation in the epidemic environment, has also been the reason for preference, as it offers time and cost advantages. Within the scope of the importance of ensuring the productivity of those working from home in this process, the self-efficacy, job performance and job satisfaction of the employees have become a subject that needs to be investigated. The purpose of this research is to investigate whether job performance has a mediating role in the effect of self-efficacy of home workers on job satisfaction during the Covid-19 process. Data were collected from

<sup>1</sup> Dr., a\_yilmaz81@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9623-1652

**Atıf:** Yemenici, A. D. (2022). Covid-19 Sürecinde Evden Çalışanların Öz Yeterlikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide İş Performansının Aracılık Rolü. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 14-27

**Başvuru Tarihi: 27.01.2022**  
**Yayına Kabul Tarihi:07.06.2022**

382 people working from home throughout Turkey during the Covid-19 process, through a questionnaire prepared online with a quantitative research design. Hypothesis tests were carried out with structural equation modeling analysis. According to the research findings, self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction and job performance. Job performance has a "partial mediator" role in the relationship between self-efficacy and job satisfaction.

Keywords: Covid-19, Self-efficacy, Job Performance, Job Satisfaction, Working from Home

## GİRİŞ

Covid-19 pandemisi sadece bir sağlık krizi değil, aynı zamanda uluslararası ekonomik bir tehdite dönüşmüştür. Bu süreçte çok sayıda çalışanın tercihlerine, yeteneklerine ve iş türüne bakılmaksızın uzaktan çalışma zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Rigotti vd., 2021). Uzaktan çalışma esnek bir çalışma modeli olmakla birlikte; "evden çalışma" ve "tele çalışma" şeklinde uygulanmaktadır. *Evden çalışma*, işlerin gerekliliğinin evden yerine getirilmesi esasına dayalı iş ilişkisi olurken *tele çalışma*, işyerinden uzak herhangi bir yerde iş sözleşmesine uygun olarak bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla işlerin gerçekleştirilmesidir (Sümer, 2019). Evden çalışmanın salgından korunmak için sosyal mesafe sağlama, gereksiz maliyetleri ortadan kaldırması, okulların ve çocuk bakım kuruluşlarının kapanması nedeniyle ailelerin tercih etmesinin yanında artan iş yükü, rol belirsizliği ve stres gibi zorlukları da bulunmaktadır (Mihalca vd., 2021). İşletmeler bu süreçte evden çalışanların karşılatıkları zorlukları en aza indirmeye ve verimliliği arttırmaya çalışmaktadır.

İşletmeler tarafından evden çalışanların işle uyumunun sağlanması ile performansta artış olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışanların işle uyumunu arttırmaya yönelik yönetsel politikalar oluşturulmaktadır. Yönetim ve insan kaynaklarının evden çalışma modelindeki misyonu sürecin başarısı için önemlidir. Özellikle üst yönetim evden çalışmanın; insan kaynağına üretkenlik açısından sorun yaratmadığını, iş-yaşam dengesinin sağlanabildiğini, stresin daha az olmasıyla birlikte zihinsel sağlık, maliyetler ve çevre bakımından olumlu etkilerini fark etmektedir (Öge, 2020: 193). Evden çalışanların uzaktan bir amaç çevresinde toplanması ve motive edilmesi yönetsel açıdan zorluk taşımaktadır. Evden çalışanların yönetim tarafından önemsenmesi, anlanması ve desteklenmesi gerekmektedir. Bu sebeple evden çalışanların öz yeterlikleri, iş performansları ve iş tatminlerinin sistemin başarılı yürütülebilmesi için tespit edilmesi gerekmektedir. Ayrıca evden çalışmanın sadece pandemi süreciyle sınırlı kalmayacağı ve gelecekte de devam edeceği tahmin edilmektedir.

Covid-19 sürecinde öz yeterliği yüksek olan evden çalışanların iş performanslarının daha iyi olacağı ve bu sayede çalışanların iş tatminlerinin artacağı düşünülmektedir. Evden çalışma sisteminin başarılı yürütülmesi ile elde edilen kazanımlar işletmeler ve çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Evden çalışanların öz yeterliklerini geliştirmenin önemini vurgulanacağı bu çalışmada, çalışanların iş performansları ve iş tatminleri üzerindeki etkileri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmada öz yeterlik (Çiçek ve Almalı, 2020; Bandura, 1995), iş performansı (Rajiv vd., 2020; Şeşen, 2010; Campbell, 1990) ve iş tatmini (Meydan, 2011; Baggerly ve Osborn, 2006) kavramları yerli ve yabancı

literatürden faydalanarak açıklanmış ve araştırmanın örnekleminde elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçlarıyla kıyaslanarak değerlendirilmiştir.

## 1. Literatür

Bu bölümde araştırmanın temel kavramları olan öz yeterlilik, iş performansı ve iş tatmini ile ilgili literatür incelemesi sunulmuştur.

### 1.1. Öz Yeterlik

Literatürde öz yeterlik kavramı ilk kez Bandura (1982) tarafından Sosyal öğrenme kuramına dayandırılarak ortaya atılmıştır. Bireylerin öz yeterliğinin sosyal öğrenme faaliyetlerine katılarak gelişebileceği savunulmaktadır. Öz yeterlik kavramı, bireylerin olası durumları yönetmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inançlarıdır (Kirk vd., 2008; Çiçek ve Almalı, 2020: 246). Bireylerdeki bu inançları yaşam seçimleri, tecrübe, motivasyon, stres ve depresyona karşı dayanıklılık etkilemektedir. Pozitif ruh hali bireylerdeki öz yeterliği arttırırken, umutsuz ruh hali ise azaltmaktadır (Bandura, 1995). Chen vd. (2004), öz yeterliğin motivasyon ile yakından ilişkili bir kavram olduğunu açıklayarak bu görüşü desteklemektedir. Porter vd. (2003)'e göre öz yeterliğin 3 alt boyutu bulunmaktadır: *Büyüklik*, bireyin tek başına yapabileceğine inandığı eylemin zorluk derecesi; *güç*, büyüklük hakkındaki yargının güçlü ya da zayıf olması; *genelleme*, sorumluluklar hakkında tecrübe ile edindiğimiz yetkinlik düşünceleridir.

Öz yeterlik ve davranış arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Judge vd., 2007). Düşük öz yeterliğe sahip bireyin davranış ve yaklaşımlarının başarılı olma ihtimali düşük olurken öz yeterliliği yüksek bireylerde ise bu durumun aksine başarı olasılığı artmaktadır. Çünkü yüksek öz yeterliğe sahip bireyin belirli bir görev için daha fazla çaba harcaması, zorluklarla mücadele etmesi, daha yüksek hedefler belirleyip daha iyi plan ve stratejiler geliştirmesi söz konusu olmaktadır (Shane vd., 2003). Öte yandan dolaylı deneyimlerin bir gösterge sağlayarak bireylerdeki öz yeterliği artırdığı tespit edilmiştir (Kim ve Miner, 2007). Daha önce başkalarında neyin ve hangi davranışların işe yaradığına dair değerli görüşler, bireyin aynı davranışlara yönelmesi konusunda bilgi vermektedir. Olumlu sonuçların alındığı davranışlara yönelim artarken, olumsuz sonuçlara sebep olan davranışlardan kaçınılması gerekmektedir. Bu sayede bireylerdeki öz yeterliğin elde edilen başarılar sayesinde geliştiği görülmektedir.

### 1.2. İş Performansı

İş performansı, örgütün amaçlarıyla ilişkili davranışlar ve eylemler olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990). Başka bir ifadeyle iş performansı çalışanların kendisinden beklenen işi, bilgi ve becerilerini kullanarak, istenilen sonucu elde etme düzeyidir (Tekingündüz vd., 2015). Örgütler hedeflerine ulaşmak ve rekabet avantajı elde etmek için çalışanların iş performanslarına önem verirler. İş performansı yüksek olan çalışanlara genellikle örgüt içerisinde daha çok önem verilmekte ve performanslarını teşvik amaçlı yönetim tarafından ödüllendirilmektedir. Öz yeterlik çalışanların gelecekteki iş performansını, geçmişteki iş performansına göre daha yüksek oranda etkilemektedir (Şeşen, 2010). Çünkü çalışanların zaman içerisinde tecrübe kazanması, işlerini daha iyi ve kısa sürede yapmalarını sağlamaktadır. Bu sayede zaman

içerisinde çalışanların öz yeterliğindeki artışla birlikte iş performanslarında artmaktadır. Rajiv vd. (2020), KOBİ CEO'ları üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada inovasyon ve performans arasında öz yeterliğin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle KOBİ'lerdeki stratejik liderlerin başarılı olabilmesi için kendilerini geliştirerek, öz yeterliklerini artırması gerekmektedir. Öz yeterliğin artmasıyla birlikte bu durum iş performansına yansımaktadır. Aksi takdirde çalışanların başarısızlık ve aksaklıklardan sonra öz yeterliklerini geri kazanmaları zor olmaktadır. Çalışanlar yetersiz performansı yetersiz yetenek olarak gördüklerinden, yeteneklerine olan inançlarını kaybetmeleri söz konusudur (Işık ve Çiçek, 2020). Öz yeterliğin performans üzerindeki önemli etkisinin yanı sıra iş tatmini de çalışanların verimli olmalarında etkili bir değişken olmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006).

### 1.3. İş Tatmini

İş tatmini bireyin yaptığı işten zevk alması, kendini iyi hissetmesi, çalışma isteğini koruması, emeğinin maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesidir (Aziri, 2011: 78). İş tatmini kavramında, çalışanın işindeki başarı ve kazanım hissi ön planda olmakta fakat üretkenliğe olduğu kadar kişinin refahı ve iyiliğine de önem verilmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2020). Bireyin işinden tatmin olmasıyla birlikte örgüte olan bağlılığı ve başarıma isteği artmakta ve sonuç olarak iş performansına da yansımaktadır (Tekingündüz vd., 2015). Bu sebeple iş tatmini bireysel ve örgütsel başarı için önemli bir kavramdır. İşinden tatmin olan çalışanların daha mutlu ve huzurlu bireyler olduğu ve bu durumun yaşam kalitesine de yansıdığı tespit edilmiştir (Rode, 2004). İş tatmini kuramları incelendiğinde, iş tatmininin örgüt içinde birçok faktörden etkilendiği ve aynı şekilde bir çok örgütsel değişkeni de etkilediği görülmüştür (Meydan, 2010). Siu vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada çalışanların öz yeterlik algısı ve iş tatmini arasında aynı yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Başka bir araştırmada ise öz yeterlik algısı, iş tatminini belirlemeye yardımcı olan boyutlardan biri olarak tespit edilmiş ve bireylerin yüksek bir öz yeterliğe sahip olduktan sonra iş tatminlerinin de yüksek olabileceği ifade edilmiştir (Baggerly ve Osborn, 2006).

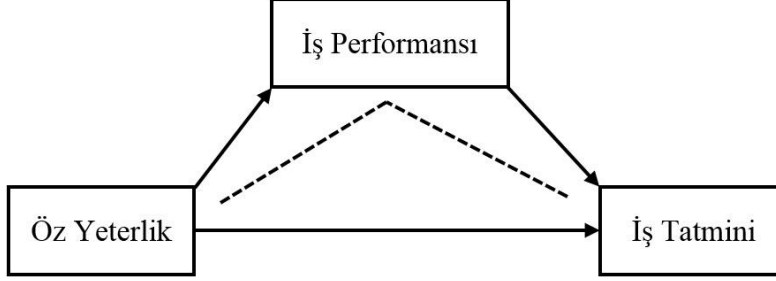
## 2. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve kapsamı gereği genel tarama modeli tercih edilmiştir. Literatürden elde edilen bilgiler kapsamında, modele konu olan üç değişken arasındaki ilişkiye ait bir model önerisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterliklerinin iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ifade eden bir araştırma modeli geliştirilmeye ve test edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda yer alan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın bağımsız değişkeni öz yeterlik olurken, bağımlı değişkenler iş performansı ve iş tatmini değişkenleri olmaktadır. Araştırmanın değişkenlerinden oluşan dört tane hipotezi bulunmaktadır.

**H1:** "Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterliklerinin iş tatmini üzerinde etkisi vardır".

**H2:** "Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterliklerinin iş performansı üzerinde etkisi vardır".

**H3:** "Covid-19 sürecinde evden çalışanların iş performansının iş tatmini üzerinde etkisi vardır".

**H4:** "Covid-19 sürecinde evden çalışanların öz yeterlikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkide iş performansının aracılık rolü vardır".

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Covid-19 pandemisinde Türkiye'nin hizmet sektöründeki evden çalışanlar oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmak mümkün olmadığından amaçlı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Amaçlı örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik tercih edilerek, sektör farkı gözetmeden geniş kitlelere ulaşılmıştır. Veri toplamak amacıyla Google Formlar platformu kullanılarak çevrimiçi bir anket hazırlanmıştır. Pandemi sürecinde sosyal mesafeyi koruyabilmek adına bu yöntem tercih edilmiştir. Anket formunun başında verilerin toplanmasında gizliliğin ve gönüllü katılımın esas olduğunu belirten bölüm yer almıştır. Anket 382 kişi tarafından eksiksiz ve hatasız olarak doldurulmuştur.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Genel öz yeterlik ölçeği, Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. 23 ülkede yapılan çalışmalarda Genel Öz Yeterlik Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,76 ile 0,90 aralığında değişmektedir (Schwarzer ve Jerusalem, 1995). Genel öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ise Yeşilay vd. (1996) tarafından yapılmıştır. 10 maddeden oluşan anket 4'lü likert tipinde bir ölçektir (1: "Doğru değil", 2: "Biraz doğru", 3: "Daha doğru", 4: "Tamamen doğru").

İş Performans Ölçeği, çalışanların işteki performanslarını belirlemek amacıyla önce Kirkman ve Rosen (1999), sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiştir. İş performansı ölçeği, Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. 4 maddeden oluşan



ölçekte 5'li likert değerlendirme kullanılmıştır (1: "Hiç katılmıyorum", 2:"Katılmıyorum",3:"Kararsızım",4: "Katılıyorum", 5: "Kesinlikle katılıyorum").

İş tatmini ölçeği, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilmiş, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülmüştür. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: "Kesinlikle katılmıyorum" - 5: "Kesinlikle katılıyorum"). Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından iş tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. 5 madde ve tek faktörden oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüş, Cronbach's Alpha içsel tutarlık değerinin 0,929 olduğu tespit edilmiştir.

## 2.4. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS 26 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Araştırma modelini oluşturan değişkenlere ait kullanılan ölçeklerin daha önceki çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması sebebiyle araştırmada doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ayırım ve birleşme geçerliliği de araştırılmıştır. Geçerliliği sağlanan ölçeklerin Cronbach's Alpha değeri ( $\alpha$ ) ve birleşik güvenilirlik değeri (CR) hesaplanmıştır. Sonrasında araştırma modelinde yer alan doğrudan etkiler path (yol) analizi ile test edilmiş ve aracılık etkisini ölçmek için yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır.

## 3. Bulgular

### 3.1. Demografik Özellikler

Araştırma sürecine katılanların %50,3'ü erkek ve %49,7'si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanlar medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde; %47'si evli ve %53'ü bekar çalışanlardır. Araştırmaya katılanların yaşları; %27,2'si 25 yaş ve altı, %37,7'si 26-35, %29,3'ü 36-45 ve %5,8'i 46 yaş ve üstü olmaktadır. Çalışanların eğitim durumları değerlendirildiğinde; %0,5'i ilköğretim, %9,4'ü lise, %6,3'ü önlisans, %55,2'si lisans ve %28,5'i lisansüstü mezundur. Çalışma sürelerine bakıldığında ise, %46,1'i 0-5 yıl, %23,8'i 6-10 yıl, %18,3'ü 11-15 yıl ve %11,8'i 16 yıl ve üstü çalışanlardır. Çalışanların %66,8'i ast çalışan olup, %31,7'si orta kademe yönetici ve %1,6'sı üst kademe yönetici olmaktadır.

### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmadaki öz yeterlik, iş performansı ve iş tatmini örtük değişkenleri ile 19 adet gözlenen değişkeni içeren ölçüm aracının yapı geçerliliği testi AMOS 24 programı aracılığı ile tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Veriler normal dağılım gösterdiği için maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmış ve sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. İstenilen uyum değerlerine ulaşabilmek için öz yeterlik ölçeğinin s1 ve s2, s3 ve s9, s4 ve s5 numaralı ifadelerindeki hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuştur. Düzenleme sonucu ölçüm modellerinin uyum değerleri istenilen değerlerde olduğundan öz yeterlik, iş performansı ve iş tatmini ölçeklerinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

**Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Örtük Değişken	Gözlenen Değişken	Standardize Edilmiş Parametre Değeri	Standart Hata	t-değeri	P	CR	AVE
Öz Yeterlik	S1	0,572	0,056	11,295	***	0,897	0,629262
	S2	0,639	0,057	12,840	***		
	S3	0,600	0,061	11,741	***		
	S4	0,641	0,060	12,883	***		
	S5	0,616	0,053	12,290	***		
	S6	0,700	0,055	14,320	***		
	S7	0,709	0,048	14,523	***		
	S8	0,762	0,058	15,861	***		
	S9	0,776	0,058	16,029	***		
	S10	0,791	-	-	-		
İş Performansı	S11	0,804	-	-	-	0,809	0,51891025
	S12	0,804	0,070	14,068	***		
	S13	0,675	0,064	12,421	***		
	S14	0,572	0,063	10,470	***		
İş Tatmini	S15	0,890	-	-	-	0,914	0,68288
	S16	0,906	0,039	26,240	***		
	S17	0,908	0,035	26,346	***		
	S18	0,734	0,043	17,680	***		
	S19	0,662	0,054	15,088	***		

DFA sonuçlarına göre, modelde yer alan değerlerin 0,01 düzeyinde anlamlı sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. DFA sonucundaki uyum indeks değerleri CMIN /df= 3,976, CMIN= 741,408, NFI= 0,833, CFI= 0,862, GFI= 0,840, RMSEA= 0,072 olmaktadır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde araştırmada kullanılan ölçüm modeli verilerle gerekli uyumu sağlamakta ve “kabul edilebilir uyum” söz konusu olmaktadır (Hair vd., 2014). Ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50’den yüksek olması ve yapı güvenilirliğinin (CR) 0,70 ve üstü olması ölçüm araçlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Tablo 1’deki sonuçlara göre araştırmadaki ölçekler güvenilirlerdir.

**Tablo 2: Yapı Güvenilirliği, Ayrım Geçerliliği ve Birleşme Geçerliliği**

	CR (Yapı Güvenilirliği)	OY	IP	IT
OY	(0,897)	0,629262		
IP	(0,809)	0,542 <sup>**</sup> (0,293)	0,51891025	
IT	(0,914)	0,381 <sup>**</sup> (0,145)	0,347 <sup>**</sup> (0,120)	0,68288

OY: Öz Yeterlik, IP: İş Performansı, IT: İş Tatmini

Yapısal modelde yer alan değişkenlerin yapı geçerliliğinin sağlanması için birleşme ve ayırım geçerlilikleri belirlenirken; birleşme geçerliliği için AVE değerlerinin 0,50'den daha yüksek olması gerekirken, ayırım geçerliliği için değişkenler arasındaki korelasyonların karelerinin her bir boyut için AVE değerlerinden küçük olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Bu kapsamda Tablo 2'de yer alan verilerden de anlaşılacağı üzere yapı geçerliliği için gerekli olan birleşme ve ayırım geçerliliği koşulları sağlanmıştır.

### 3.3. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Araştırmada değişkenlerin arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmadaki öz yeterlik, iş performansı ve iş tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi tablosu, değişkenlerin ortalamaları, standart sapması ve güvenilirlik değerleri Tablo 3'te yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha katsayılarının 0,60'ın üzerinde değerler aldığı ve bu değerlere sahip ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir (Cohen ve diğ., 2007: 506).

Tablo 3: Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	Std.	Cronba. Alpha	1.	2.	3.
1.Öz yeterlik	2,97	,579	,897	1		
2.İş performansı	4,07	,615	,892	,542**	1	
3.İş tatmini	3,78	,826	,604	,381**	,347**	1

\*\* P < 0.01, \* P < 0.05

Tablo 3'teki değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde genellikle düşük ve orta düzeyde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Öz yeterlik değişkeninin iş performansı ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş performansı ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyli bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan evden çalışanların öz yeterliklerinin ortalaması 2,97, iş performanslarının ortalaması 4,07 ve iş tatminlerinin ortalaması 3,78 olmaktadır. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, evden çalışanların iş performanslarının öz yeterlik ve iş tatminlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Araştırmanın hipotezleri değişkenler arasındaki toplam etkileri belirlemek amacı ile oluşturulmuştur. Bu çerçevede değişkenler arasındaki doğrudan etkiler path (yol) analiziyle incelenmiştir. Bu analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin kabul edilen sınırlarda olduğu görülmüştür. Modeldeki uyum indekslerinde CMIN /df= 3,886, CMIN= 571,211, NFI= 0,872, CFI= 0,901, GFI= 0,868, RMSEA= 0,077 değerlerinin uygun aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadaki hipotezlerin test sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4: Hipotezlerin Testi**

Hipotezler	P	B	Sonuç
H1: OY → IT	***	0,45	Desteklendi
H2: OY → IP	***	0,62	Desteklendi
H3: IP → IT	***	0,45	Desteklendi

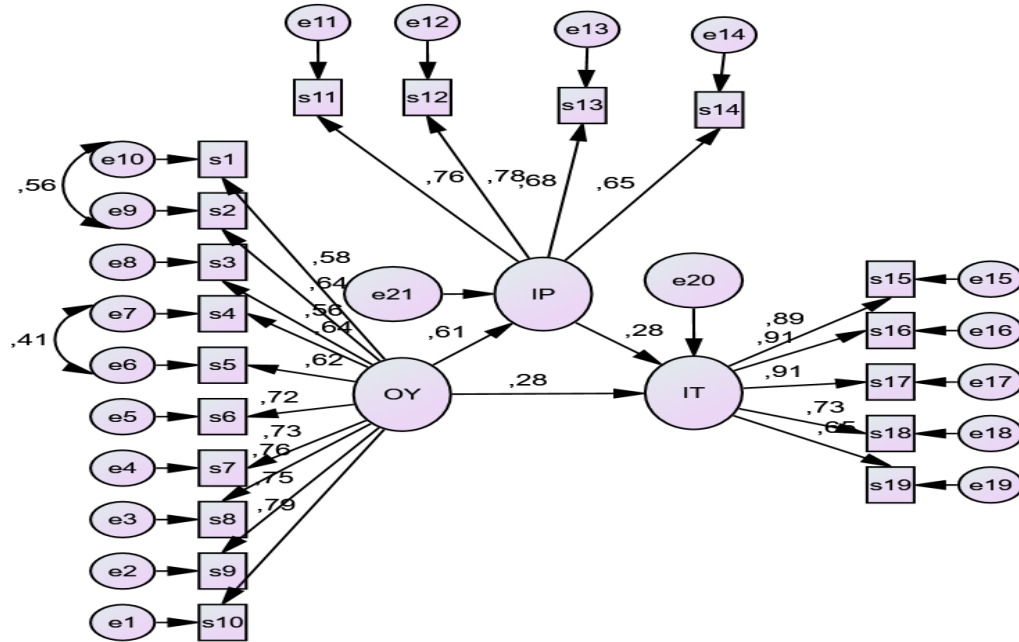
OY: Öz Yeterlik, IP: İş Performansı, IT: İş Tatmini

Araştırmadaki hipotezler 0,01 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Tablo 4'teki bulgulara göre çalışanların öz yeterlikleri, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak ( $\beta=0,45$ ;  $p<0,01$ ) etkilemektedir. Bu sonuca bağlı olarak H1 hipotezi kabul edilmiştir. İş tatminindeki varyansın %45'inin öz yeterlik tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların öz yeterlikleri, iş performanslarını pozitif ve anlamlı ( $\beta=0,62$ ;  $p<0,01$ ) etkilediği görülmektedir ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. İş performansındaki varyansın %62'sinin öz yeterlikle açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların sergiledikleri iş performansları, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı bir şekilde ( $\beta=0,45$ ;  $p<0,01$ ) etkilediği görülmektedir ve böylece H3 de hipotezi kabul edilmiştir. İş tatminlerindeki varyansın %45'i iş performansı ile açıklanmaktadır.

Araştırmada evden çalışanların öz yeterliklerinin iş tatminleri üzerindeki etkisinde iş performansının aracılık edip etmediğini belirlemek için aracı değişken olarak iş performansı değişkeni modele dâhil edilmiştir. Aracılık etkisi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin üçüncü bir değişken ile gerçekleştiği durumda ortaya çıkmaktadır (Baron ve Kenny, 1986). Yapısal eşitlik modelindeki yol analizleri incelendiğinde, öz yeterlik değişkeninden iş tatminine doğru giden yol ve iş performansından iş tatminine giden yol pozitif ve anlamlıdır ( $\beta=0,45$ ,  $p<0,01$ ;  $\beta=0,45$ ,  $p<0,01$ ). Ancak ilk adımda öz yeterlikten iş tatminine giden pozitif anlamlı yolun ( $\beta=0,45$ ,  $p<0,01$ ), iş performansı değişkeninin analize dahil edilmesinin ardından etkisi azalmıştır ( $\beta=0,28$ ,  $p<0,01$ ). Bu etki anlamsızlaşmamış ve azalmış olduğundan dolayı öz yeterliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde iş performansının "kısmi aracı" etkisinin olduğu görülmektedir. Araştırmadaki yapısal eşitlik modeli analizi sonucu elde edilen model Şekil 2'de yer almaktadır.

Öz yeterlik ile iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide iş performansının kısmi aracılığının anlamlılığı Sobel testi ile araştırılmıştır (Sobel, 1982). Sobel testi sonucunda, Z istatistiği  $Z=2,68952964$  olarak hesaplanmış ve kısmi aracılık etkisinin  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öz yeterlik değişkeni, iş performansı değişkeni aracılığıyla iş tatmini değişkenini etkilemektedir. Bu sonuca göre araştırmadaki H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



OY: Öz Yeterlik, IP: İş Performansı, IT: İş Tatmini

## SONUÇ

Covid-19 pandemi sürecinde çok sayıda hizmet sektörü çalışanı, esnek bir çalışma modeli olan evden çalışma ile faaliyetlerini sürdürmektedir. İşletmelerin Covid-19 pandemisi sebebiyle tercih ettikleri evden çalışma yönteminin çalışanlara ve yöneticilere sağladığı avantajlardan dolayı pandemi sonrasında da uygulanabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple iş hayatında evden çalışmanın önemini giderek artması, çalışanların öz yeterlikleri, iş performansları ve iş tatminlerinin belirlenmesi araştırmanın çıkış noktası olmaktadır. Araştırmada evden çalışanların işteki verimliliğini artıracakları düşünülen öz yeterlikleri, iş performansları ve iş tatminlerinin birbirleriyle olan etkileşimleri incelenerek, artırılması yönünde öneriler de bulunulmuştur. Evden çalışanların sergiledikleri iş performanslarının öz yeterlik ve iş tatminlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşletmeler açısından evden çalışanların iş performanslarının yüksek olması, belirlenen hedeflere ulaşmada istenilen bir sonuçtur ve evden çalışma sürecinin etkinliğini ifade etmektedir. Araştırmada çalışanların iş performansını, öz yeterliğin pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların öz yeterliğinin artmasıyla birlikte, iş performanslarında da artış olduğu görülmüştür. Aynı şekilde Şeşen (2010) araştırmasında, çalışanların öz yeterliğindeki artışın onların iş performansını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Rajiv vd. (2020), KOBİ CEO'ları üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada inovasyon ve performans arasında öz yeterliğin aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle KOBİ'lerdeki stratejik liderlerin başarılı olabilmesi için kendilerini geliştirerek, öz yeterliklerini

artırması gerekmektedir. Öz yeterliğin artmasıyla birlikte bu durum iş performansına yansımaktadır. Ceylan ve Ulutürk (2006)'ya göre, öz yeterliğin performans üzerindeki önemli etkisinin yanı sıra iş tatmini de çalışanların verimli olmalarında etkili bir değişken olmaktadır.

Araştırmada evden çalışanların öz yeterliklerinin iş performansı aracılığıyla iş tatminlerini etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanların öz yeterliğinin artmasıyla birlikte iş performansları artacak ve bu durum iş tatminlerini de artıracaktır. İş tatmini kavramında, çalışanın işindeki başarı ve kazanma hissi ön planda olmakta fakat üretkenliğe olduğu kadar kişinin refahı ve iyiliğine de önem verilmektedir (Başol ve Çömlekçi, 2020). Bu sebeple iş tatmini bireysel ve örgütsel başarı için önemli bir kavram olmaktadır. İşinden tatmin olan çalışanların daha mutlu ve huzurlu bireyler olduğu ve bu durumu yaşam kalitesine de yansıdığı tespit edilmiştir (Rode, 2004). Özellikle Covid-19 sürecindeki kaygı ve stres ortamı düşüldüğünde evden çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması arzulanmaktadır. Çalışanların iş tatminlerini pozitif etkileyen öz yeterlik ve iş performanslarının artırılması gerekmektedir (Siu vd., 2005; Baggerly ve Osborn, 2006). Elde edilen bulgular, çalışanların iş performansı sergileme konusunda istekli olduğunu, öz yeterliğin iş performansını ve iş tatminini ortaya çıkarmada etkili olduğunu göstermiştir. Bu sebeple örgütlerin, evden çalışanların öz yeterliğinin artırılması yönünde destekleyici faaliyetlere ve eğitimlere yönelmeleri gerekmektedir. Ayrıca evden çalışanların iş ve örgütle uyumunun tespit edilerek, etkili iletişim ve motivasyon ile birlikte en uygun liderlik yapısının belirlenmesi önerilmektedir. Çalışanların pandemi sürecindeki psikolojik durumları yakından takip edilmeli ve kaygı düzeyleri belirlenerek, kaygıya sebep olacak unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Evden çalışanların stres ve kaygıdan uzak tutulması ile iş tatmini ve iş performansının artırılacağı düşünülmektedir. Bu sebeple yönetim tarafından çalışanlara psikolojik destek sağlamak amaçlı rehberlik programlarının geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Evden çalışanların memnuniyet ve şikayetlerinin geri bildirimi, sürecin iyileştirilmesi için önemlidir. Çalışanların evdeki çalışma ortamı ve çalışma saatlerinin de iş performansını en iyi yansıtacak şekilde düzenlenmesi verimliliği artıracaktır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesine yönelik birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı, Covid-19 pandemi sürecinde gerçekleştirilmesi ve bu sebeple anketlerin online olarak yapılmasıdır. Dolayısıyla yüzyüze yapılan anketlerde ölçüm hataları minimize edilirken, online olarak gerçekleştirildiğinde bu durum söz konusu olmamaktadır. Araştırmanın tasarımında kesitsel verinin kullanılması da bir diğer sınırlılıktır. Verinin tek bir zaman diliminde toplanması değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini sınırlamaktadır. Sonraki araştırmalarda boylamsal verilerin kullanılması ya da deneysel tasarım ile daha etkili sonuçların elde edilebilmesi önerilmektedir. Ayrıca evden çalışanların görüşlerini öğrenebilmek ve davranışlarını gözlemleyebilmek için araştırmanın nitel araştırma yöntemleriyle (gözlem ve görüşme) de gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

## Kaynakça

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3 (4): 77-86.

- Baggerly, J. and Osborn D. (2006). School Counselor's Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors. *Professional School Counseling*, 9 (3): 197-205.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy, Mechanism Human Agency. *American Psychologist*, 37 (2): 122-147.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1 (2): 17-31.
- Brayfield, A. and Rothe, H. F. (1951). An Index Of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5): 307-311.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology, In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press: 687-732.
- Ceylan A. ve Ulutürk Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Dogus Üniversitesi Dergisi*, 7 (1): 48-58.
- Chen, G., Gully, S. M. and Eden, D. (2004). General Self-efficacy and Self-esteem: Toward Theoretical and Empirical Distinction Between Correlated Self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 375-395.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*, (6), New York: Routledge / Taylor and Francis Group.
- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Kaygı Öz-yeterlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Özel Sektör ve Kamu Çalışanları Karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15(4): 241-260. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43492>.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 35-46.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*, (7). Harlow: Pearson New International Edition.
- Işık, M. ve Çiçek, B. (2020). Planlı Davranış Teorisi Perspektifinden Girişimcilik Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye Öz Yeterlilik ve Öz Saygının Rolü. *Turkish Studies - Economy*, 15(1): 185-206.
- Jerusalem, M. and R. Schwarzer (1981). Self-Efficacy As Resource Theory in Stress Appraisal Process. in R. Schwarzer (Ed.) *Self-Efficacy: Thought Control of Action*, Hemisphere: Washington DC: 195-213.

- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. and Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and Work-related Performance: The Integral Role Of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 107-127. doi:10.1037/0021-9010.92.1.107.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects On Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17-34.
- Kim, J. Y. J. and Miner, A. S. (2007). Vicarious Learning From The Failures and Near-failures Of Others: Evidence from the US Commercial Banking Industry. *Academy of Management Journal*, 50(3): 687-714. doi:10.5465/amj.2007.25529755.
- Kirk, B. A., Schutte, N. S. and Hine, D. W. (2008). Development and Preliminary Validation Of An Emotional Self-efficacy Scale. *Personality and Individual Differences*, 45(5): 432-436.
- Kirkman, B. L. and Rosen, B. (1999). Beyond Self-management: Antecedents and Consequences Of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Meydan, C. H. (2010). Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mihalca, L., Rațiu, L., Brencea, G., Metz, D., Dragan, M. and Dobre, F. (2021). Exhaustion While Teleworking During Covid-19: A Moderated-mediation Model Of Role Clarity, Self-efficacy, and Task Interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2): 269-306. Doi: 10.24136/oc.2021.010.
- Öge, E. (2020). Covid-19 Pandemisi Sonrası Uzaktan Çalışmanın Geleceği. *Econder 2. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metin Bildiri E-Kitabı*, 189-197.
- Porter, L. W., Bigley, G. A. and Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Rajiv N., Neville, F. and Dimotakis, N. (2020). CEO Scanning Behaviors, Self-efficacy, and SME Innovation and Performance: An Examination Within A Declining Industry. *Journal of Small Business Management*, 58(1): 164-199, Doi: 10.1080/00472778.2019.1659676.
- Rigotti, T., Yang, L. Q., Jiang, Z., Newman, A., De Cuyper, N. and Sekiguchi, T. (2021). Work-related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources During The Covid-19 Crisis. *Applied Psychology*, 70(1): 3-15. doi: 10.1111/apps.12307.
- Rode, J. C. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model. *Human Relations*, 57 (9): 1205-1230.
- Schwarzer, R. and Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In J. Weinman, s. Wright ve M. Johnston, Measures In Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and control beliefs. 35-37. Windsor, UK: Nfer-Nelson
- Shane, S., Locke, E. A. and Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2): 257-279. Doi:10.1016/S1053-4822(03)00017-2.



- Sigler, T.H. and Pearson, C.M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L. and Lu, C. (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12 (3): 274-288.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals For Indirect Effects In Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. Doi:10.2307/270723.
- Sümer, H.H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*, (7), Ankara.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4: 39-64.
- Yeşilay, A., Schwarzer, R. and Jerusalem, M. (1996). Turkish Adaptation Of The General Perceived Self-efficacy Scale: Genelleştirilmiş Özyeti Beklentisi, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>. E.T.: 05.01.2022.