



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ESNEK ÇALIŞMANIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİNDE İŞ
TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN KATMAN

DANIŞMAN
PROF. DR. HİMMET KARADAL

AKSARAY 2022

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ESNEK ÇALIŞMANIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİNDE İŞ
TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN KATMAN

DANIŞMAN
PROF. DR. HİMMET KARADAL

AKSARAY 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6 (altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Hakan

Soyadı : KATMAN

Bölümü : İşletme

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Esnek Çalışmanın Yenilikçi Davranışa Etkisinde İş Tatmininin Aracılık
Rolü

İngilizce Adı : The Nediating Role Of Job Satisfaction In The Effect Of Flexible
Working On Innovative Behavior

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Hakan KATMAN

İmza :

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Hakan KATMAN tarafından hazırlanan “Esnek Çalışmanın Yenilikçi Davranışa Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof Dr. Himmet KARADAL

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım

Üye: Doç. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir Üniversitesi İşletme A.B.D.

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Leyla İÇERLİ

Aksaray Üniversitesi İşletme A. B.D.

İMZA

.....

.....

.....

Tez Savunma Tarihi: 30/09/2022

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve.....
sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
İmza

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışma sürecinde öncelikle benden desteğini esirgemeyen, bilgi ve birikimiyle bana yol gösteren tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Himmet KARADAL hocama ve bu süreç boyunca beni motive eden, destekleyen, her koşulda yanımda olan sevgili eşim ve aileme teşekkür ederim.

Hakan KATMAN

Aksaray 2022

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ESNEK ÇALIŞMANIN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİNDE İŞ
TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ
(Yüksek Lisans Tezi)
Hakan Katman, AKSARAY 2022

ÖZET

Bu çalışmanın amacı esnek çalışmanın yenilikçi davranışa etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü analiz etmektir. Literatürde esnek çalışmanın yenilikçi davranışa etkisinde iş tatmininin aracılık rolüne yönelik yapılan çalışmalar incelenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan soru formu ile Aksaray ilindeki kamu ve özel sektörde görev yapan 388 işgörenen veri toplanmıştır. İşgörenlerin esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını ölçmek için Albion (2004) tarafından geliştirilmiş ve Çamlı (2010) tarafından Türkçe diline çevrilen Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Scott ve Bruce tarafından (1994), Kanter'in (1988) çalışmasına dayanarak geliştirilen Yenilikçi Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. İşgörenlerin iş tatminini ölçmek için Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilip, Baycan (1985) tarafından Türkçe diline çevrilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ulaşılan en önemli bulgu; Aksaray ilinde kamu sektörü ve özel sektördeki işgörenlerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının yenilikçi davranışa etkisinde iş tatmininin aracılık rolüne sahip olmadığı tespit edilmiştir. İlaveten işgörenlerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının, yenilikçi davranışa etkisinde iş tatmininin aracılık rolü üzerinde yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik özelliklere göre anlamlı şekilde farklılaşmakta olduğu bulgusu da elde edilmiştir.

Bilim Kodu : 112714, 1016

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Yenilikçi Davranış, İş Tatminini

Sayfa Adedi : 131

Danışman : Prof. Dr. Himmet KARADAL

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION IN THE EFFECT OF
FLEXIBLE WORKING ON INNOVATIVE BEHAVIOR
(Master Thesis)
Hakan Katman, AKSARAY 2022

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the mediating role of job satisfaction in the effect of flexible working on innovative behavior. Data were collected from 388 employees working in the public and private sectors in Aksaray with the questionnaire prepared in line with the purpose of the research. The Attitude Scale Towards Flexible Working Arrangements, developed by Albion (2004) and translated into Turkish by amlı (2010), was used to measure the employees' attitudes towards flexible working. The Innovative Behavior Scale developed by Scott and Bruce (1994) based on the work of Kanter (1988) was used. The data obtained by using the Minnesota Job Satisfaction Scale, which was developed by Weiss et al. (1967) and translated into Turkish by Baycan (1985), was analyzed to measure the job satisfaction of the employees. The most important finding reached as a result of the study; It has been determined that job satisfaction does not have a mediating role in the effect of the attitudes of employees in the public and private sectors towards flexible working arrangements on innovative behavior in Aksaray. In addition, it was found that the attitudes of the employees towards flexible working arrangements differ significantly according to demographic characteristics such as age, gender and seniority on the mediating role of job satisfaction in the effect of innovative behavior.

Science Code : 112714, 1016

Keywords : Flexible Working, Innovative Behavior, Job Satisfaction

Number of Pages : 131

Supervisor : Prof. Dr. Himmet KARADAL

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
ESNEK ÇALIŞMA	4
1.1. Esnek Çalışma Kavramı	4
1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler	6
1.3. Esnek Çalışmanın Türleri	7
1.3.1. Çalışma Süresinin Esnekliği.....	7
1.3.2. Ücret Esnekliği	8
1.3.3. Fonksiyonel Esneklik	9
1.3.4. Sayısal Esneklik	9
1.3.5. Taşeron (Alt İşveren) Esnekliği	10
1.4. Esnek Çalışma Modelleri.....	10
1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part- Time).....	10
1.4.2. Tele Çalışma.....	11
1.4.3. Evden Çalışma.....	11
1.4.4. İş Paylaşımı	12

1.4.5. Çağrı Üzerine Çalışma	12
1.4.6. Kayan (Esnek) İş Süresi	13
1.4.7. Ödünç İş İlişkisi.....	13
1.4.8. Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli	14
1.4.9. Yıllık İş Süreleri Modeli.....	14
1.4.10. Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli	14
1.4.11. Vardiyalı Çalışma.....	15
1.5. Esnek Çalışma Modellerinin Avantaj ve Dezavantajları	16
1.5.1. Esnek Çalışmanın Örgüt için Avantajları	16
1.5.2. Esnek Çalışmanın Örgüt İçin Dezavantajları.....	16
1.5.3. Esnek Çalışmanın İşgören İçin Avantajları.....	17
1.5.4. Esnek Çalışmanın İşgören İçin Dezavantajları	18
1.5.5. Esnek Çalışmanın Devlet İçin Avantajları.....	18
1.5.6. Esnek Çalışmanın Devlet İçin Dezavantajları.....	19
1.6. Esnek Çalışma ve İş Hukuku.....	19
İKİNCİ BÖLÜM	21
YENİLİKÇİ DAVRANIŞ	21
2.1. Yenilik Kavramı	21
2.2. Yenilikçiliğin Önemi ve Amacı.....	22
2.3. Yenilikçi Davranışlar Süreci.....	23
2.4. Yenilikçiliğin Etkileşim Halinde Olduğu Kavramlar	24
2.4.1. Yaratıcılık.....	24
2.4.2. Ar-ge.....	24
2.4.3. Proaktif Davranış.....	25
2.5. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler	25
2.5.1. Bireysel Faktör	26
2.5.2. Örgütsel Faktör.....	27
2.5.3. Çevresel Faktör.....	27
2.6. Yeniliği Engelleyen Faktörler.....	28

2.6.1. İçsel Engeller	29
2.6.2. Dışsal Engeller	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	31
İŞ TATMİNİ	31
3.1. İş Tatmini Kavramı	31
3.2. İş Tatmininin Genel Özellikleri	33
3.3. İş Tatmini Kavramının İncelenmesinin Yararları	34
3.4. İş Tatmini Kuramları	34
3.4.1. Süreç Teorisi.....	35
3.4.2. Kapsam Teorisi.....	36
3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	41
3.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler.....	41
3.3.1.1. Cinsiyet	41
3.3.1.2. Yaş	41
3.3.1.3. Eğitim.....	42
3.3.1.4. Kıdem.....	42
3.3.1.5. Medeni Durum	43
3.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	43
3.3.2.1. Ücret.....	43
3.3.2.2. Terfi – Ödül İmkânları.....	44
3.3.2.3. Çalışma Koşulları	44
3.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	45
3.4.1. Stres	46
3.4.2. Bedensel ve Ruhsal Sağlık	46
3.4.3. Yabancılaşma İşe İlgisizlik	47
3.4.4. Devamsızlık ve İşten Ayrılma	47
3.4.5. İşgücü Devri	48
3.5. Esnek Çalışma Yenilikçi Davranış ve İş Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişki	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	51
YÖNTEM.....	51
4.1. Araştırmanın Amacı.....	51
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	51
4.3. Araştırmanın Modeli.....	53
4.4.1. Kişisel Bilgi Formu	54
4.4.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği	54
4.4.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği.....	55
4.4.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	55
4.5. Varsayımlar.....	55
4.6. Sınırlılıklar	56
4.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	56
4.8. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	56
4.9. Araştırmanın Bulguları	57
4.9.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	59
4.9.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	60
4.9.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	60
4.9.5. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	62
4.9.6. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması	63
4.10. Aracı Değişken Analizleri	86
BEŞİNCİ BÖLÜM	91
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
5.1. Sonuç.....	91
5.2. Öneriler	98
KAYNAKÇA	100
EKLER.....	110
TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	113

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Özellikler	57
Tablo 2: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 3: Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 4: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 5: Ölçek ve Alt Boyutlarının Boyutlarının Betimsel İstatistikleri	62
Tablo 6: Cinsiyet İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları	63
Tablo 7: Yaş İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları	68
Tablo 8: Medeni Durum İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	69
Tablo 9: Mesleki Çalışma İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA testi Sonuçları	71
Tablo 10: Eğitim Düzeyine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	72
Tablo 11: Çocuk Sahipliği İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları	70
Tablo 12: Görev Yeri İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları	73

Tablo 13: Mesleki Çalışma Süresi İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	77
Tablo 14: Mesleki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları	79
Tablo 15: Kurumdaki Çalışma Süresi İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Anova Testi Sonuçları.	80
Tablo 16: Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	82
Tablo 17: İşyerindeki Pozisyon İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Anova Testi Sonuçları.....	74
Tablo 18: İşyerindeki Pozisyona Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları.....	77
Tablo 19: Yenilikçi Davranış İle Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 20: Yenilikçi Davranış İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 21: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 22: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 23: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 24: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	84

Tablo 25: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 26: İş Tatmini Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 27: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü	86
Tablo 28: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde İçsel İş Tatmininin Aracı Rolü.....	88
Tablo 29: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Dışsal İş Tatmininin Aracı Rolü	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Motivasyon Süreci.....	25
Şekil 2: Maslow İhtiyaçlar Piramidi.....	30
Şekil 3: McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı.....	31
Şekil 4: Alderfer'in ERG Kuramı.....	32
Şekil 5: İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi.....	38
Şekil 6: Yenilik Süreci ve Yenilikçi Davranışlar İlişkisi.....	46
Şekil 7: Yeniliği Engelleyen Faktörler.....	51

KISALTMALAR LİSTESİ

% :Yüzde

N : Kişi Sayısı

P : Anlamlılık Düzeyi

R : Korelasyon Katsayısı

SS : Standart Sapma

X : Ortalama

β : Beta Katsayısı

GİRİŞ

Örgütlerde çalışma modelleri, geçmişten günümüze kadar değişerek şimdiki halini almıştır. Küreselleşmenin beraberinde hızla gelişen rekabet ortamının artması ve teknolojik gelişmeler çalışma kavramının da değişmesine sebep olmuştur. Yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasıyla beraber insan merkezli çalışmanın önemi artmıştır. Çalışma hayatında örgütler tarafından son zamanlarda sıklıkla kullanılmaya başlanan esnek çalışma modeli insan odaklı çalışma modelidir. Bununla birlikte, esnek çalışma modeli için işverenler tarafından uygulanan katı olarak belirlenmiş standart bir kural olmamakla birlikte örgütler arası farklılıklarda görülmektedir (Tozlu, 2011: 101). Örgütler, yenilikçi çalışma modellerini kullanarak piyasada oluşan rekabet avantajını korumak ve değişen koşullara rakiplerinden daha hızlı uyum sağlamak istemektedir. Bu yeni çalışma modellerinde örgütler işgörenlerine daha avantajlı bir çalışma ortamı sunarak işgörenlerin işe bağlılığını artırmayı sağlamak ve işgören devir hızını yavaşlatarak işten ayrılmaların önüne geçmeyi amaçlamaktadırlar (Müftüoğlu & Koşar, 2013: 24).

Esnek çalışma son yıllarda örgütlerde daha fazla kullanılan bir iş modeli olmakla birlikte bu yeni iş modeli işgörenlerin iş motivasyonunu ve verimliliğini yükseltmekte, iş gücü devir hızını ve işe devamsızlığı azalttığı görülmektedir. Esnek çalışma modelinin uygulanması örgütlerin gün geçtikçe değişen piyasa şartlarına ayak uydurabilme, müşteri beklentilerine hızlı cevap verebilme amacını taşımakla beraber, işgörenlerin iş ve özel hayat dengesini kurabilmesini sağlayarak iş tatminini artırmakta, iş stresini azaltmakta, verimliliği maksimum seviyede yükseltmektedir. Bu durum işgörenlerin örgüte olan yaklaşımlarını etkileyerek, örgütü aileye değer ve önem veren bir kurum olarak düşünmesi nedeniyle örgüt ve işlerine olan bağlılıkları artacağından dolayı, örgütsel sadakat sağlanmış olacaktır (Demir & Gerşil, 2008: 72).

Çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm esnek çalışma kavramının tanımına, esnek çalışmanın fayda ve zararlarına, esnek çalışmanın iş hukukundaki yerine ve esnek çalışmanın modellerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde iş tatmini kavramı, iş tatmininin incelenmesinin faydaları, iş tatmini kuramları iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ve iş tatminsizliğinin sonuçları sunulmuştur.

Üçüncü bölümde yenilikçi davranış kavramı, yenilikçi davranışın süreci ve boyutları, yenilikçiliğin etkileşim halinde olduğu kavramlar, yenilikçi davranışı etkileyen faktörler ve yeniliği engelleyen faktörler ele alınmış olup kavramlara ilişkin bilgilerin belirtilmesinden sonra değişkenler arası ilişkilere yönelik olarak literatürde önceden yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde çalışmanın metodolojisi tanıtılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı ile önemi, modeli, araştırmanın hipotezleri ve değişkenleri, evreni ile örnekleme, veri toplama araçları ile araştırma çerçevesinde toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara sunulmuş olup sonrasında değişkenler ile ilgili tanımlayıcı bulgular belirtilmiştir. Araştırmada yararlanılan ölçeklere ilişkin esnek çalışma, iş tatmini ve yenilikçi davranış ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Araştırmada katılımcıların değişkenlere verilen yanıtlarında demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için farklılık analizleri, değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için ise çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki tutumu ölçmek için korelasyon analizi ve araştırma değişkenlerinin birbirine olan etkisini ölçmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmada araştırılan değişkenlerini birbirinin üzerinde aracı rolü olup olmadığının incelenmesi için aracı değişken analizleri de yapılmıştır.

Araştırmanın beşinci ve araştırmanın son bölümünde sonuç ve öneriler yer almaktadır. Bu bölümde, araştırma kapsamında yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgular değerlendirilerek, daha önce yapılmış çalışmaların bulguları ile karşılaştırmalar yapılmış ve gelecek te yapılabilecek çalışmalara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA

1.1. Esnek Çalışma Kavramı

Esneklik, genel bir ifadeyle değişkenliklere uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Günümüz şartlarında esnek çalışmaya olan ilginin yükselmesinde; dünyada yaşanan yüksek hızlı etkileşim, iletişim, hızla oluşan pazarlar ve kısa süreli iş fırsatlarının doğması, ekonomilerde yaşanan hızlı değişimler yatmaktadır (Karakaya & Uçar, 2015: 20).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanım ise esnekliği iş gücü piyasasındaki ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamak olarak ifade etmiştir (Tılev, 2018: 15).

Bir diğer tanıma göre esnek çalışma; “sürekli işlerde, gelişen ve değişik şartlara uyum sağlayabilmek için, organizasyonların uygulamada uzlaşmaya vardığı kurallar ve iş çalışma yerlerini, iş saatlerini belirleyebilme imkan verme olarak tanımlanmaktadır (Ezgi, 2012: 80).

Esnek çalışma, işgörenlerin her birinin farklı olan ihtiyaçlarını gidermek amacıyla düzenlemeler yaparak örgütlere maksimum ekonomik fayda sağlamak maliyetlerini düşürmek ve iç motivasyonunu yükseltmek için bir araç olarak ifade edilmektedir. Türkiye’de özellikle 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte esnek çalışma kavramı yaygınlaşmaya başlamıştır. İstihdam sorunlarına çözüm bulmak için seçilen bu yol çalışma yaşamında büyük değişikliklerin meydana gelmesine sebep olmuştur (Müftüoğlu & Koşar, 2013: 25).

Son yirmi yılda dünyanın gelişmiş ekonomilerinin çalışma şekillerine bakıldığında ise çalışma saatleri ve düzenlemelerinde büyük değişiklikler ortaya çıktığını görmek kaçınılmazdır. İşgörenlerin hangi şartlar altında, nasıl, nerede ve ne zaman çalıştıkları konusunda çok fazla esneklik

ve çeşitlilik vardır. Bunun sebebi olarak günümüzde büyük ölçüde artan rekabetçilik, teknolojik gelişme ve müşterileri memnuniyeti için daha kaliteli ürün, mal ve hizmet sunabilen başarılı örgütlerde ortaya çıkmaktadır (Pettinger, 2002: 54).

Esnek çalışma kavramı, 1980'lerde işverenler tarafından işgörenlere çocuklarını okula götürebilmek için sabahları izin vermeleri ve ardından işlerine gelerek devam etmelerine imkan sağlama sonucu ortaya çıkmıştır (Myers, 1999: 57). Pazarların ve üretim anlayışının değişim, gelişim ve çalışma şartlarında yansımış ve bu anlamda esnek çalışma uygulamaları geliştirilmiştir. Bu çalışma şekli neticesinde esnek çalışmayı kolaylaştırılarak ev hanımı, öğrenci, emekli, gibi çalışma gruplarının iş hayatındaki rolleri aktifleşmiştir. Günümüzde bu durum tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma biçimleri ile iletişim teknolojilerinin de büyük ölçüde kullanılması ile gerçekleşmektedir (Taşlıyan, 2014: 111).

Çalışma hayatında kadın bireyler erkek bireylere göre daha çok esnek çalışma saatlerine ihtiyaçları vardır. Kadın bireyler iş hayatında bulunabilmek için birçok zorlukla başa çıkmaları gerektirmektedir. Bu zorlukların yanında kadın işgörenlerin özel hayatlarında da sahiplenmiş oldukları bazı sorumluluklar vardır. İş hayatı ve özel hayat arasında denge sağlamak ve koordineli olarak yürütebilmek için kadın işgörenler esnek çalışma saatlerine yoğunlukla ihtiyaç duymakta ve kadın işgörenler için bu çalışma imkanı büyük önem teşkil etmektedir (Taşlıyan, 2014: 114).

Esnek çalışma uygulamaları işgörenler ile işverenler arasındaki standart çalışma şekli, yeri ve çalışma saatleri düzenlenerek değiştirmesi tarafından büyük önem arz ettiğinden dolayı bu çalışmanın ana konularından biri olmuştur.

1.2. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler

Esnek çalınmanın meydana gelmesinde etkili olan birçok sebep vardır. Bu sebepler doğrultusunda esnek çalışma modelleri işverenler, işiler ve işgörenleri korumak için kurulmuş olan sendikalar aracılığıyla iş kanununu ve yasalar tarafından uygulanması öngörölmüştür. Günümüz koşulları değeriendirildiğinde esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesine neden olan etkenler şunlardır;

- Hızla değışen ve gelişen teknolojiler
- Artan küresel rekabet
- İşsizlik problemi
- Hizmet alanındaki gelişmeler
- Ekonomideki gelişmeler
- İşgücündeki nitelikler
- Ücret
- İşçi ve işveren arasındaki anlaşmalar

Yukarıda belirtilen tüm etkenlere bağılı olarak esnek çalışma uygulamaları, tekdüzelikten çıkarılarak çeşitliliğe önem vererek, sayısal ve hacimsel büyüklük yerine sadelik; katılık ve kuralcılık yerine açık ve yumuşaklıktır (Tozlu, 2011: 103). Esnek çalışmada hedef işgörenlerin yaşam koşullarına uygun olarak çalışma şartlarını yumuşatıp aktif çalışma yaşamında işgörenlerden maksimum verimliliği sağlamak olup, işverenin ve örgütlerin hızla değışen teknoloji ve gün geçtikçe daha da yükselen rekabet gibi çevre koşullarına en hızlı şekilde ayak uydurabilmesidir. Esnek çalışma modelleri günümüz koşullarında birçok şekilde karşımıza çıkmaktadır.

1.3. Esnek Çalışmanın Türleri

1.3.1. Çalışma Süresinin Esnekliği

Çalışma zamanının kısaltılması, uzun yıllardır işgören ve örgüt arasında toplu pazarlığın en önemli tartışma maddesi olmuştur. Sendikalar iş sağlığı ve iş güvenliği çalışma yaşamının iyileştirilmesi işçinin kendisi ve özel hayatına daha çok zaman ayırması gibi fikirlerle sürekli olarak iş sürelerinin azaltılmasını istemişlerdir. Ancak 1970’li yıllarda ortaya çıkan ekonomik buhran sonucunda çalışma sürelerinin kısıtlanması yerine, çalışma sürelerinin esnekliği ortaya çıkmıştır (Demir & Gerşil, 2008: 72).

Tam zamanlı çalışma düzeninde işte çalışma süreleri, kesin olan saat aralıklarında belirlenmişken, çalışma süresi esnekliği kapsamında belirli bir zaman aralığında ise kesin saat aralıkları yerine, işin ortam ve gerektirdiği süreye göre esneklik gösterebilen bir yapı benimsenmiştir. Bu nedenle işgörenlerin kendi çalışma saatlerini iş durumuna göre belirlediği ve bu düzenini özgür bir şekilde idare edebildiği bir esneklik durumu ortaya çıkmıştır (Sönmez, 2006: 180).

Çalışma süresi esnekliği bağlamında, fiilen işte daha az çalışma süresi hedeflenmemiştir. Bu nedenle çalışma sürelerinin esnekliği, diğer türlere göre çalışma sürelerinin yeniden belirli bir düzeyde planlanması olup; çalışma süresi esnekliği sonucunda örgütlerde verimlilik büyük oranda artarken, işgörenlerin işlerinde daha özgür ve bağımsız olmalarının yolu da açılmıştır (Mahiroğulları, 2005: 103).

Yarı zamanlı (part-time) çalışma kavramı tam anlamıyla çalışma sürelerindeki esneklik modeline benzer bir yapı olarak görülmektedir. Yarı zamanlı çalışma modelinde tam zamanlı çalışmadan daha az çalışılan, gönüllülük esasına dayanan ve düzenli olarak yapılan çalışma modelidir. Bu model, işgörenin muhtemel olan işsiz kalması yerine, normal şartlardan daha az çalışıp kazanılan

ücreti kısıtlı şekilde alabilmesine imkan vermektedir. Yarı zamanlı çalışma modelinde iki farklı tür yaklaşım benimsenmektedir. Yarı zamanlı çalışan bireyin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının daha az olacağı ve bunun sebebinin kişinin az ücret alması ile tam zamanlı işgörenlere göre çalışma alanında daha az vakit geçirmesi olduğu şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir yaklaşım ise iş garantisi daha az olan işgörenlerin örgütlerin sunduğu imkanlarından daha çok yararlanmak ve maddi zorunluluk hissi nedeniyle örgütsel bağlılığının fazla olacağı şeklinde ifade edilmektedir (Güçlü, 2006: 36).

1.3.2. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği; işgörenlerin bireysel başarısına bağlı olarak ek prim ödemeleri, performans değerlendirme teknikleri gibi birçok farklı ölçütler kullanılarak uygulanabilir. Ücret esnekliği ile birlikte örgütlerinde başarı performans ölçütlerini baz aldığı görülmektedir. Örgütler için ücret esnekliği, verimlilik, performans gibi giderek önem kazanan bir etkinlik olmuştur (Demir & Gerşil, 2008: 72).

Esnek çalışma modellerinde işgörenin aldığı ücret, düzenli çalışan işgörene göre daha düşük düzeyde olmaktadır. Esnek çalışma modellerinde ücret; vade bazlı ücret, belli bir işin karşılığında alınan ücret, iş başına ücret olarak değerlendirilmektedir. İş görenlerin alacağı ücretin tam olarak belirlenememesi ve ücretlerde değişkenlik olması bu çalışma modelinde üzerinde önemle durulması gereken en mühim konu olarak göstermektedir. Bu düzen işgören tarafından olumsuz bir durum olarak düşünülmektedir. İşgörenlerin yaptığı işte rahat, güvende olmaması iş performansını etkileyecek ve bunun yanında aldığı ücretin düşük olması da kendisi veya ailesinin hayat geçim şartlarını etkilemektedir (Tunçcan, 2004: 133).

1.3.3. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esneklik modelinde, işgörenin örgüte sağladığı faydanın maksimum kazançlı ve nitelikli şekilde kullanılması hedeflenmektedir. Bu duruma bakıldığında sayısal olarak işgören mühim değildir. İş görenlerin çalışma süreleri de göz önünde bulundurulmamaktadır. Bu esneklik modelinde asıl hedef, işgörenlerin ne iş yaptıklarıdır. Bu esneklik, üst yöneticilerin ve işgücünün birleşmesi anlamını ifade etmektedir. Fonksiyonel esnekliğin bir diğer anlamı ise iç esnekliktir. Fonksiyonel esneklik kavramı, işgörenlerin yaptıkları işin günümüz şartlarına göre değiştiği bunun yanı sıra teknolojik gelişmelerden etkilendiği ve iş yoğunluğuna göre değişkenlik gösterebilmesi olarak tanımlanabilir. Bu modelde işgören kişisel performansı, yetenekleri üzerinde durulmaktadır. Örgütlerde bütünleşmeyi sağlamada fonksiyonel esneklik kavramı, büyük bir rol oynamaktadır. (Demir & Gerşil, 2008: 74).

1.3.4. Sayısal Esneklik

Sayısal esnekliğin boyutları;

- İç sayısal esneklik boyutu
- Dış sayısal esneklik boyutu

İç sayısal esneklikte örgütler, mevcut koşullardaki değişiklikler karşısında işgücü için dış kaynaklara müracaat etmemekle birlikte örgütlerin gerekli ihtiyaçlarını iç iş gücünden karşılamayı amaç edinmektedir. Örgütler faaliyetlerini sürdürmek için ihtiyacı olan iş gücü için, işgörenlerin çalışma saatlerinde değişiklik yaparak veya çalışma alanlarında değişiklik yaparak mevcut problemi çözmeye çalışmışlardır. İş görenlerin normal çalışma saatleri dışında fazla mesai yapmaları suretiyle mevcut iş gücünü artırma yoluna giden örgütler, işgörenlerine fazla mesai

ücreti ödemesi yapmaktadır. Örgütün dış iş gücüne başvurmadan mevcut iş gücü ve kaynakları kullanılması dana hızlı fayda sağlama imkanı sunmaktadır (Aydınlı, 2007: 69).

Dış sayısal esneklikte örgütler, mevcut piyasa koşullarındaki değişkenlere uyum sağlamak adına işgören sayısında değişiklik yapabilmektedir. Bu modelde maliyetleri kontrol altına almak için, maliyeti azaltmak için işçi çıkarımı yapma ya da çalışan istihdamı sağlama gibi yöntemlere başvurabilmektedirler. Örgütlerin sıklıkla başvurduğu diğer yöntem ise geçici çalışanlardır. Burada örgütler için mali açıdan tasarruf imkanı görülmektedir. Dış sayısal esneklikte, çalışanlar açısından iş güveni eksikliği ortaya çıkmakta ve iş motivasyonunu düşürmektedir (Özgener, 2005: 56).

1.3.5. Taşeron (Alt İşveren) Esnekliği

Örgütlerde bazı işlerin alt işverene verilerek, alt işverenin çalışanları tarafından işin yaptırılmasıdır. Böylelikle örgütler uzmanlık alanlarına göre işleri ayırt ederek kendi alanlarına göre işleri alt işverene devrederek fazla ücret ödemekten kurtulup konusunda uzman olmadığı yabancı işleri yapmanın riskleri de alınmamış olacaktır (Yavuz, 1995: 66).

1.4. Esnek Çalışma Modelleri

1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma (Part- Time)

Dünya da en sık uygulanan esnek çalışma modeli olup ülkeler arasında çalışma saatleri tarafından farklılık göstermektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) part- time çalışmayı şu şekilde tanımlamıştır. İş görenlerin gönüllü olarak kabul ettikleri ve tam süreli çalışma modeline göre çalışma sürelerinin daha kısa olduğu çalışma modelidir (Kuşaksız, 2006: 21).

Kısmi süreli çalışmanın üç ana belirleyici özelliği vardır. Bunların ilki süredir ve çalışma süresi normal çalışma süresine göre azaltılmıştır. Süre ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Ulusal yasalar tam zamanlı çalışma haftasını tanımlamada farklılık gösterdiğinden dolayı, karşılaştırmalı

istatistiksel amaçlar için “kısmi süreli çalışma” genellikle belirli bir saat sayısı olarak ifade edilir, kısmi süreli çalışanlar için ortalama genellikle haftada 30-35 saat olarak belirlenmiştir. İkincisi sürekliliktir, kısmi süreli çalışmayı kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan ayıran bir özelliktir. Üçüncüsü ise serbest iradedir. Bu özellik üzerinde tartışılmaya açık bir konudur, işverenin belirlediği, çalışanın işsiz kalmamak için kabul etmek zorunda bırakıldığı durumlar da söz konusu olabilmektedir (Centel, 1999: 105).

1.4.2. Tele Çalışma

Tele çalışma kavramı literatüre daha yeni giren bir kavram olup Avrupa’da yaygın olarak kullanılmaktadır. Tele çalışma genel bir ifadeyle tele-çalışma yeni bir çalışma yöntemi olarak tanımlanabilir, çalışanların işveren veya yükleniciden uzakta yürüttükleri iş faaliyetleridir. Tele çalışma modeli, günümüzde hızla değişen teknoloji ve bilgi çağında gelişmiş ülkelerde yaygın şekilde uygulanan bir iş modelidir (Meşhur, 2010: 9).

1.4.3. Evden Çalışma

Evde çalışma günümüzde en yaygın olarak uygulanan esnek çalışma modelidir. ILO’nun evde çalışma (Home-Working) üzerine yapmış olduğu tanıma göre bir işveren veya aracı için çalışanın seçtiği bir yerde, genellikle çalışanın kendi evinde, işveren veya aracın denetimi ve kontrolü olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın, hizmetin üretilmesi veya malın sağlanmasıdır (Tan, 2007: 83).

Evden çalışma, zamanı etkin ve esnek kullanma, aileye ve özel yaşama daha çok vakit ayırabilme, işe ulaşımında kaybedilen zamandan tasarruf etme gibi büyük avantajları vardır. Nitekim evden çalışmanın dezavantajları olduğunu da savunan bir kitle vardır. Evden çalışma iş ve iş-dışı yaşam

arasındaki sınırları giderek bulanıklaştığından dolayı iş ve iş dışı roller arasında bir karmaşaya neden olmaktadır (Hellgren, Sverke, & Naswall, 2008: 175).

1.4.4. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, tam zamanlı bir işin ve onun sağladığı faydaların birden çok çalışan tarafından paylaşılmasıdır. Bu modelde, hizmetin sağlanması işi, birden çok sayıdaki çalışan tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. Başka bir ifadeyle “tam gün” niteliğindeki bir işin yapılması birkaç çalışan tarafından günün belirli saatlerinde sırayla işe gelinerek gerçekleştirmekte ve bu iş karşılığında kazanılan ücret ve sosyal haklar işi paylaşan çalışanlar arasında bölüşülmektedir. İş paylaşımı yapın çalışanların her biri ile işveren ayrı iş akdi yapar. İş paylaşım sözleşmesinde kimin hangi saat diliminde çalışacağına işgörenler karar verir (Yavuz, 1995: 69).

1.4.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, daha önceden yapılmış olan hizmet sözleşmesi uyarınca çalışanın işveren tarafından çağrıldığında işe gelerek çalışmasıdır. Bu modelin temelinde örgütlere esneklik kazandırarak, taleplerde karşılaşılan değişikliklere uyum göstermeye ihtiyacı vardır. Talebin az olduğu dönemlerde iş sürelerinin azaltılması, talebin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalıştırmaya imkan sağlanmış olacaktır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde üretimin azalması durumunda çalışma süreleri azaltılarak, işgörenlerin işten çıkarılmasının önüne geçilmiş olacaktır. Bu model iki şekilde uygulanmaktadır. Birinci olarak, işgörenler ve işverenler çalışma süresinin ne kadar olacağına ortak karar verebilirler. Böylelikle işverene, işçinin iş edimini ne zaman yerine getireceğini çağrı yoluyla belirleyebilme olanağı tanınmaktadır. İkinci olarak ise çalışma süreleri tek taraflı olarak işveren tarafından düzenlenir. Bu uygulamada işgörene ne kadar zaman önceden haber verileceği ve ne kadar süre çalışacağı konuları ön plana çıkmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 118).

1.4.6. Kayan (Esnek) İş Süresi

Kayan iş süreleri modeli esnek çalışma türlerinin içerisinde uygulanan en eski modellerden birisidir. İş süresi, rutin işe başlama ve işi bitirme zamanını, ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresi uzunluğunu da çalışanların belirlediği bir çalışma modeli olarak ifade edilmektedir. Bu modele bakıldığında çalışanların iş başında olmasını gerektiren temel süre sabit veya çekirdek zaman mevcuttur. Çalışan bu çekirdek sürenin dışında istediği zaman işe gelmekte, mesai saatlerini kendi belirlemektedir. Çekirdek zaman aralığı dışında kalan çalışma saatleri esnek zaman olarak adlandırılır. Kayan esnek iş sürelerinin uygulanmasının en büyük avantajları; işe geç gelme ve devamsızlıkların azaltılması, çalışanların verimli çalışma sürelerini kendilerinin ayarlayabilmeleri, işe geliş-gidiş saatlerindeki farklılaşma nedeniyle ulaşım trafik sorununun azaltılmasıdır. Dezavantajları ise işletmenin uzun süre açık olması nedeniyle enerji tüketiminin artması, iletişimde problemlerin çıkması, işlerin yetiştirilmesi konusunda ortaya çıkabilecek aksaklıklardır (Öztürkoğlu, 2013: 120).

1.4.7. Ödünç İş İlişkisi

Bu model, İş Kanununda “İşveren, devir sırasında yazılı olarak rızasını almak suretiyle bir işgöreni, aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde ya da yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması şartıyla başka bir işverene çalıştırması üzere geçici olarak devrettiği model” şeklinde belirtilmektedir. Ödünç iş ilişkisi, ödünç veren işveren, çalışan ve çalışanı ödünç alan işveren arasında kurulan hukuki bir ilişki olarak ifade edilir (Tuncay, 2003: 57). Ödünç iş ilişkisi modelinde, örgütte talep ve üretimin azalması durumunda, işgöreni işten atmak yerine işçiye ihtiyaç duyulan başka bir örgüte geçici bir süre için vermesidir (Öztürkoğlu, 2013: 113).

1.4.8. Yoğunlaştırılmış İş Haftası Modeli

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde günlük mesai 8 saatten fazla çalışma ile bir haftalık çalışma süresinin 5 tam günden az olması olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle haftalık toplam çalışma sürelerinin bir haftalık iş gününden daha az sayıda iş gününde yapılması şeklinde olarak tanımlamaktadır (Raul, 2009).

Bu modelde, haftalık toplam iş süresinin, klasik olan 5 veya 6 işgününe değil, daha az 3 veya 4 işgününe sığdırarak tamamlanması olarak tanımlanır. Örneğin, haftalık 40 saat çalışma süresinin 4 iş güne ayrılması geri kalan günlerin boş bırakılmasıdır (Bolat, & Seymen, 2006: 15).

1.4.9. Yıllık İş Süreleri Modeli

Yıllık iş süreleri modeli dünyada ilk olarak 1970’li yıllarda Norveç’te ortaya çıkmıştır. Ardından 1980 ve 1990’yıllarda ise mesai sürelerinin düzenlenmesinde yoğun olarak kullanılmıştır. Dönemlik olarak yılın belirli zamanlarında iş yükünün arttığı ya da asgari düzeye düştüğü işyerlerinde ortalama iş süresi, bir yıllık dönem için yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek için uygulanması gereken bir model olarak görülmektedir (TİSK, 1999).

1.4.10. Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli

Çalışanın aniden emekli olmalarına alternatif bir yol olan emekliliğe yumuşak geçiş modelinde, belirli bir yaştan sonra işgören tercihen azalan sürelerde çalıştırmaya gidilebilir. Emeklilik yaşına az zaman kalan işgörene kayan iş süreleri sisteminde çok daha fazla imkan sağlanır. Emekliliğe yumuşak geçiş modelinin temel amacı, çalışanı emekliliğin olumsuz etkisinden korumak ve

beraberinde çalışanın yaşlanmasına bağlı eksilen iş gücüne uygun olacak şekilde iş sürelerini azaltmaktır (Göçer, 1994: 21).

1.4.11. Vardiyalı Çalışma

Bir çalışanın çalışma saatinin örgütün hizmet sağladığı zamandan daha kısa olması halinde veya bunun tam aksine örgütlerin çalışma gösterdiği süre çalışanların çalışma saatinden uzun olması durumunda işgören planlamasında çalışma saatlerinin düzenlenmesi zorlaşır. Bu gibi durumlarda vardiyalı çalışma modeli uygulanır. Örgütlerde yoğun olarak iki veya üçlü vardiya sistemleri kullanılmaktadır. Birden fazla sayıda vardiya grupları kurularak bu grupların çalışma süreleri birbiri ardına ekleyerek uygulanan vardiya çalışmasında bir bütünlük oluşturulur. Vardiya sistemleri, özellikle üretim hattı kapasitesinde ciddi bir artışın olduğu zamanlarda örgüte büyük yarar sağlamaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 120).

Nakliye, iletişim, haberleşme, sağlık, güvenlik işleri gibi hizmet işkolları ile petrol rafinerileri, cam, kimya, demir çelik gibi sanayi işletmeleri, devamlı olarak hizmet verme faaliyeti göstermeleri gerektiğinden dolayı da vardiyalı çalışma düzenini uygulayan örgütlerdir (Tokol, 2001: 165).

Bu sistem, işveren açısından, örgütlerin sürekli çalışmasına, makine ve tesislerin durmamasına imkan vermek gibi üstünlüklere sahip olmakla birlikte; işgörenlerin ulaşımı, posta değişimleri, yorgunluk, işe geç gelme ve devamsızlık gibi sorunları beraberinde getirebilmektedir. Bazı durumlarda çalışanlar farklı nedenlerden dolayı, kalıplaşmış çalışma saatleri dışında çalışmayı tercih edebilirler. Örneğin, hayatını sürdürebilmek için hem çalışmak hem de yükseköğrenim eğitimini tamamlamak isteyen çalışan, gündüzleri eğitim ve öğretimini sürdürürken, vardiya sisteminin bulunduğu bir iş yerinde 16:00-24:00 saatleri arasında çalışabilir. Bu çalışma biçiminin işgörenler açısından yarattığı dezavantaj ise; çalışanların bazı durumlarda sağlığını, özel hayatını,

aile içi ilişkilerini ve sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkilemesi, şeklinde ifade edilebilir (Bolat, Bolat, & Seymen, 2006: 12).

1.5. Esnek Çalışma Modellerinin Avantaj ve Dezavantajları

1.5.1. Esnek Çalışmanın Örgüt için Avantajları

Esnek çalışma modellerinin en büyük avantajlarından birisi, nitelikli iş gücü temini oluşturmastır. Örgütler arasındaki güçlü rekabet baskısı, üst yöneticileri birçok kademedede daha da nitelikli personel istihdamına sevk etmektedir. Bu nedenle örgütlerde, yetenekli iş gücü ile rekabet gücünü artırabilmektedir. Ancak örgütlerin nitelikli iş gücüne uygun olan kariyer planlarını ve uygun çalışma koşullarını yerine getirebilmesi gerekmektedir. Örgütlerdeki, nitelikli iş gücü için farklı kariyer imkanları sağlarken, ayrıca çalışanların ilgili olduğu alanların yetenek ve mevcut becerilerinden büyük ölçüde yararlanılmasını sağlayacak iş modellerini kullanmak zorundadır. Bu nedenle esnek çalışma sistemleri, nitelikli çalışanlara yetenek ve deneyimlerini ortaya koyma, onları geliştirme ve iş süreçleri üzerindeki kontrol mekanizmasını daha güçlü kılma imkanı sunduğunda örgütler tarafından büyük avantaj getirmektedir (Hall & Atkinson, 2006: 376).

1.5.2. Esnek Çalışmanın Örgüt için Dezavantajları

Esnek çalışma modellerinin uygulamasında örgütlerde iletişim ve koordinasyon mekanizmasının daha çok etkili olması, sadece belli işlerde kullanılabilmesi imkanı vermesi ve bazı işgörenlerin bu durumu suiistimal edebilmesi olumsuz yönleri olarak gösterilebilmektedir (Doğan, Bozkurt, & Demir, 2015: 380).

Örgütlerde çalışma zamanı planlanmasında güçlükler yaşanması esnek çalışma modellerine olumsuz etki eden diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar esnek çalışma

modellerine uyum sağlayamama, işteki çalışma süresini verimli kullanamama ve kontrol mekanizmasında zayıflaması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerde devamsızlık veya işe geç gelme gibi sorunlar esnek çalışma modellerindeki farklılıklar sebebi ile karışıklığa sebep olmakta veya çalışanların sisteme uyum sağlamadaki yaşadıkları zorlukları ortaya çıkartabilmektedir (Bolat, Bolat, & Seymen, 2006: 23).

1.5.3. Esnek Çalışmanın İşgören İçin Avantajları

İş ve özel hayat yapısında ortaya çıkan değişim ve yenilikler, çalışanın stres düzeylerini farklılık göstermiş ve iş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışanlar tarafından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar zamanlarını nasıl, ne zaman, nerede ve ne şekilde kullanacakları hakkında esnek karar verebilmek ve özel hayatları ile işleri arasında ortak bir denge sağlamak istemektedir. Esnek çalışma modelleri iş haricindeki diğer özel ailevi sorumluluklara daha çok zaman ayırmaya ve işyerindeki görev ve sorumluluklara daha iyi odaklanma imkanı vermektedir (Doğan, Bozkurt, & Demir, 2015: 381).

Esnek çalışma ile işgörenler, iş yerinde olmadıklarından dolayı iş ortamının oluşturduğu iş stresinden etkilenmeyeceklerdir. Bu nedenle de iş stresine bağlı olarak meydana gelen tatminsizlik, işten verim alamama, işten kaytarma, işte sorun çıkarma gibi etik dışı davranışlar ortadan kalkmış olacaktır (Koçak & Kavi, 2011: 71).

Esnek çalışma uygulamalarına sosyal sorumluluk penceresinden bakacak olursak toplumsal anlamda trafik ulaşım yükü ve hava kirliliğinin azalmasına sebep olmuştur. Çevreye olan olumlu etkilerinden dolayı esnek çalışma modeline “yeşil bir etkinlik” olarak nitelendirilmektedir. Yine işgörenler esnek zaman ve planlamanın sonucunda çevre ve toplumsal olaylara daha fazla vakit ayırabilirler (Naktiyok & İşcan, 2003: 63).

1.5.4. Esnek Çalışmanın İşgören İçin Dezavantajları

Esnek çalışma sistemlerinin en önemli dezavantajları incelendiğinde, çalışanların iş garantisi ve iş garantisinden doğan hakları üzerinde bir tehdit oluşturduğu şeklinde olumsuz bir düşüncenin mevcut olmasıdır. Bu sorun bazı durumlarda işverenlerin sistemi suistimal etmelerinden de kaynaklanabilir. Dünyada çoğu ülkede çalışanlar, meslek kuruluşları ve sendikalar, esnek çalışma modellerinin uygulamasına, çalışanların en temel hakkı olan iş güvencesini riske sokarak ortadan kaldırdığı fikri ile karşı çıkmaktadırlar. Diğer taraftan, esnek çalışma uygulamalarının, global bir iş modeli olduğu, sendikal eğilimlere zarar verdiği çalışanlar arasındaki iş birliği kültürünü bozduğu, bunun karşılığında artan rekabet eğilimini tetiklediği şeklinde olumsuz taraflarının olduğu belirtilmektedir (Büyüksulu, 1998: 98).

Esnek çalışma uygulamasının en önemli sorunu, çalışanların uzaktan çalışmaya geçmeleriyle birlikte çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan yüz yüze iletişimlerinin azalmasına bağlı yaşayabilecekleri sosyal izolasyon sorunudur. Çalışanların birbirleriyle görüntülü görüşmeler yapması ve haftanın belli günleri ofisten çalışmaları bu sorunun çözümü olarak görülebilir (Meşhur, 2010: 10).

1.5.5. Esnek Çalışmanın Devlet İçin Avantajları

Esnek çalışmanın devlet tarafından en büyük olumlu yanı işsizlik oranının büyük ölçüde azalmasını sağlamasıdır. Esnek çalışmada işin bölünmesi daha çok işçi çalıştırılmasını mümkün kılmakta olup bu da iş arayanlara iş bulma imkanını yükseltmektedir. (Özsağır, 2000: 43). İşsizlik oranının düşmesiyle beraber devletin üzerinden bazı harcama kalemleri alınmış olacak ve ayrıca artı bir gelir sağlanmış olacaktır. Bu nedenle; çalışma hayatına kazandırılan işsizler sayesinde devlet tarafından ödenen işsizlik maaşı vb. giderler düşerken; sosyal güvenlik kesintileri, vergi gibi

gelirleri artış meydana gelecektir. Yine esnek çalışma çalışanları trafiğin yoğun olduğu saatlerden uzak tutmasından dolayı ülke ekonomisine enerji tasarrufu sağlayarak destek vermiş olacaktır (Centel, 1992: 28).

1.5.6. Esnek Çalışmanın Devlet İçin Dezavantajları

Esnek çalışmanın devlet tarafından olumsuz yanları incelendiğinde ise bu tür çalışanlara ödenen ücretin az olması nedeniyle, bir işte aktif çalışmalarına rağmen aynı zamanda devletin destek sağlamasına gerekmektedir. Bu destek ise sosyal yardımlar ve sağlık açısından devlete maliyet yükü anlamına gelmektedir. Çalışanların tam çalışma yerine esnek çalışması demek daha az ücret kazanmaları demektir. Dolayısıyla bu da devletin sosyal güvenlik primi kaybı ve vergi geliri kaybı yaşamasına neden olacaktır. İşverenler esnek çalışma uyguladığı çalışanlara hizmet içi eğitim vermekten kaçındıklarından dolayı bu tür maliyetler devletin üzerine kalacaktır (Özcan, 2018: 232).

1.6. Esnek Çalışma ve İş Hukuku

Ülkemizde esnek çalışmayı temel alan yeni üretim organizasyon sistemlerinin uygulanmaya başlanması, 1980'li yılların ortaları sonrasına dayanmaktadır. İlk olarak bu model Sümerbank, Petkim gibi büyük kamu kuruluşlarında uygulandığı görülmektedir. Ülkemizde esnek çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal olarak düzenlenmeden önce kısmen uygulanmış, Yargıtay'ın çeşitli içtihatlarında yer almıştır. Sonrasında yasal düzenlemelerin yapılması ile çalışanların hakları koruma altına alınmıştır (Kutal, 2005, s. 28). Vardiya çalışması ülkemizde uygulanan en eski esnek çalışma modellerinden biridir. Esneklik, bir bakımdan işsizlik için çare olarak görülmüştür. Örgütlerin değişikliklere uyum sağlama yeteneğinin artırılmasının aynı zamanda rekabet gücünü de artıracığı fikri, istihdam yaratma çabaları, özellikle de ilk kez işe başlayacak gençler ve kadınlar

için daha gl sosyal katılım ve kayıt dışı çalışmayı nleme beklentilerinin artması, çalışma hayatındaki kesinleşmiş tabuları ortadan kaldırarak esnekliği sağlayacak olan düzenlemelere yer veren yeni iş kanununun kabulüne yol açmıştır (Tatalıoğlu, 2011).

İş yaşamında tarafların karşılıklı hak ve ödevlerini düzenleyen İş Hukuku, bu alanın temelini oluşturmaktadır. Ülkemizde alışma ilişkileri 10 Haziran 2003'de Resmi Gazetede yayımlanan 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir. Geçmişten beri uygulamada mevcut olan ancak mevzuatta yer almayan esnek çalışma biçimleri ilk olarak 4857 sayılı Kanun ile yasal bir dayanağa kavuşmuştur. Kanunda ve ikincil mevzuatlarda esnek çalışma ve diğer yeni çalışma yöntemleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Çalışma zamanıyla ilgili diğer bir problem ise, çalışma sresinden sayılan durumlardan kısmi zamanlı iřęörenlerin yararlanıp yararlanamayacağı hususundadır. Bu durumda iřęrenler bazı hallerde tam, bazı hallerde de çalıştıkları süre ile dengeli olarak faydalanabileceklerdir. Mesela iřęörenlerin, örgüt tarafından başka bir yere çalışmak için gönderilmesi h yolda geçen zamanın kısmi çalışmada da aynı şekilde çalışılmış sayılacaktır. Genel itibari ile bölünemeyen haklardan (ihbar, kıdem, yıllık izin) diğer çalışanlarla aynı şekilde yararlanmaları, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir haklardan ise çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanmaları hükme bağlanmıştır (Kutal, 1991: 7).

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

2.1. Yenilik Kavramı

Yeniliğin, araştırmacılar tarafından birden fazla tanımı yapılmaktadır. Yenilik, fırsatları yeni fikirlere dönüştürmenin, bunları yaygın ve etkin olarak kullanarak uygulamaya koyma sürecidir (Tidd & Bessant, 2020, s. 5-6). Bazı araştırmalarda bu kavram “değer” perspektifinden bakılmış; bazılarında ise, “yenilik” (newness) ya da “orijinallik” (novelty) kavramlarına dayanarak ifade edilmeye çalışmıştır. Başka bir taraftan kavramı kendi disiplinlerinin görüş açısına göre tanımlayanlar olmuştur. Örneğin, yenilikçiliğin icat edilen şeylerin yeni bir üretim biçimi olduğunu belirtmektedir. Bu tanımın ortaya koyduğu varsayım, yenilikçiliğin ancak bir örgüte maddi ölçüde değer sağladığı zaman önemli olmasıdır. Bu nedenle yeni ürün ve hizmet yeniliği amaç edinilerek çalışmalar sürdürülür. Yeniliğe yenilik ve orijinallik derecesi açısından bakılacak olursa yeniliği “örgütün yeni fikirlerinin üretimi, geliştirilmesi” şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımda, dikkat çeken özellik yeni olmaktır (Van de Ven, 1986: 593). Yenilik “bireye, örgüte ve geniş ölçüde topluma önemli ölçüde fayda getirecek biçimde tasarlanan, yeniliği kullanacak ekip için yeni fikir, süreç, ürünün grup ya da örgüt içine bilinçli dahiliyeti ve uygulanması” olarak görmektedir. Bu tanımda yenilikçilik, örgütün bir bölümü ya da kendisine özgü aktörler ile sınırlanamayan bir olgu olarak ifade edilmektedir. Örgütte ortaya konulan yenilikler, örgütsel etkinlik, iyileştirilmiş iş performansı ve yüksek performans gibi yararlı sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Gülbahar, 2019: 52).

Yenilik örgütsel değişimin alt süreci olarak incelenecek olduğunda örgütlerin değişen ve gelişen dış çevreyle birlikte hareket edip, uyum sağlamasına ve örgütün günlük rutin işleri içine yeni fikirler ortaya koymasına yardımcı olur (Köhler vd., 2010).

2.2. Yenilikçiliğin Önemi ve Amacı

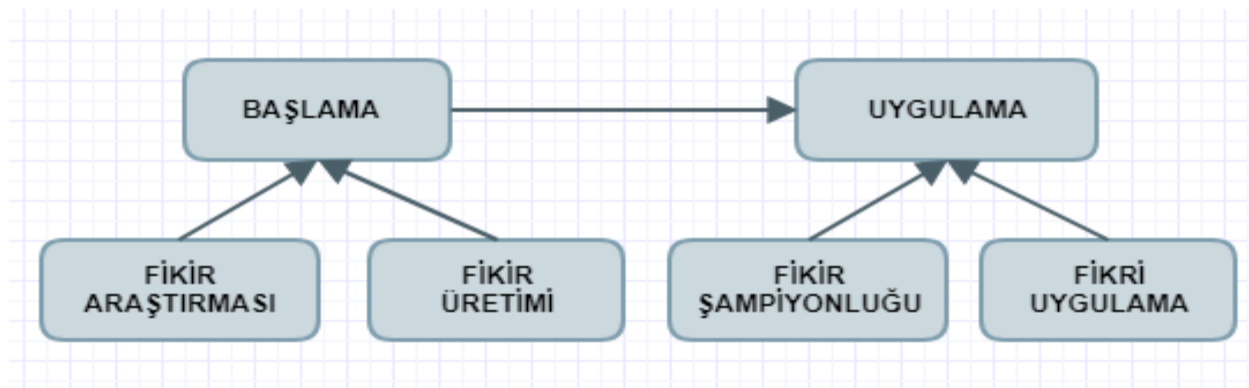
Yenilikçilik; karar alma, görev ve geniş görüşlülük üzerinde etkin olma gibi özellikleri üzerinde bulunduran alt kademe olmayan yöneticiler de benimsendiği takdirde işletme için çok önemli çıktılar verebilmektedir. Bir işletmenin yenilikçilik göstermedeki sınırları, işletmenin başarı ve sürekliliği için en eleyici unsur olarak ele alınmakta ve kabul görmektedir. Küreselleşmenin nedenlerinden olan işletmelerin savaşması ve rekabet etmesi yaşamlarını sürdürebilmeleri için çok önem arz etmektedir. Faaliyete devam edilen pazarın dışında daha büyük pazarların içinde de yer almak ve genişlemek için mevcut kaynaklardan yararlanılarak kar payını yükseltmedirler. Yenilikçilik ise faydalı olma ve karlılığı artırmayı etkilediği için önemli bir rekabet yöntemidir. Günümüzde yenilikçilik; nitelikli insan kaynakları planlamasının, örgüt karlılığının yükselmesinin ve finansal genişlemenin en önemli unsurudur (Arıkan, 2017: 38).

Yenilikçi davranış, çalışanların yenilikçilik süreçlerine olan destekleriyle organizasyonların başarısını ve rekabet üstünlüklerini artırmak için büyük bir stratejik öneme sahiptir. Yenilikçi davranış stratejileri açık bir fayda göstermesi hedeflenmektedir. Çalışanlarda, gösterilen çaba ile örgütlerde kazanılan ödül arasındaki adaletli denge hissedildiğinde, çalışanlar çok daha fazla istekli ve fazla iş yükünü başarabilmek için daha üst seviyede yenilikçi davranış gerçekleştirebilmektedirler. Örgütler etkinliklerini planlı bir şekilde büyütmek ve iyileştirmede,

stratejik ve dinamik bir rekabet avantajı sunan yenilikçi davranış uygulamalarını ve yeteneğini kendi öz bünyelerinde bulundurarak en iyi şekilde yönetmelidir (Bayındır, 2018: 34).

2.3. Yenilikçi Davranışlar Süreci

Yenilikçi davranış, yenilikten etkilenenler ile yapılanlar arasındaki etki göz önüne tutulduğunda örgüt içinde sosyal bir süreç olarak ifade edilmektedir (Jain, 2010: 81). Örgütlerde yenilikçilik örgütsel ve bireysel seviyelerde ortaya çıkabilir. Bu iki durumda, örgüte fayda getirebilir. Örgütün yönetim mekanizmasının yeniliğe odaklanması işgörenler, taşıyım ve geliştirilmesi zor fikirleri ortaya çıkartır, inceler, tepki verir ve değiştirir. (Ramamoorthy, 2005: 145). Bir organizasyonda yenilik sürecinin başlaması için öncelikle bir yenilik ihtiyacının ortaya çıkması gerekmektedir. Bu ihtiyaç zaruri veya tedbiri şekilde olabilir. Pazarın değişen şartları, sayıları artan ve güçlenen rakiplerin etkisi, daralan pazar, teknolojik gelişmeler, devlet reformları, savaş, olağanüstü hâl gibi sebepler örgütleri yeniliğe mecbur bırakabilmekte ya da organizasyonlar zaman zaman örgüt içi bütçe planlamaları gibi nedenlerle tedbir amaçlı yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedirler (Özdaşlı, 2010: 200).



Şekil 1.Yenilik Süreci ve Yenilikçi Davranışlar İlişkisi

2.4. Yenilikçiliğin Etkileşim Halinde Olduğu Kavramlar

Araştırmalarda yenilikçilik kavramı ile ilişkili çeşitli kavramlar vardır. Kavramsal olarak yaratıcılık ile eş değer görülmekle beraber çoğunlukla da karıştırıldığı anlaşılmaktadır. Bundan sonraki başlıklarda bu kavramların detaylı olarak açıklamalarına yer verilecektir.

2.4.1. Yaratıcılık

Günümüzde artan rekabet ortamında etkinlik gösteren örgütlerin bütünü için yenilikçiliğe ihtiyaç duyulması, üretim basamağındaki süreçlere dikkat çekmiştir. Bununla beraber, örgütlerin tamamı teknolojik gelişmelerin hızlanmasıyla birlikte ürün ve hizmetlerin yaşam döngüsünün kısalması durumuyla karşı karşıya gelmişlerdir. Bu gelişmelere hızlı adapte olabilmek durumu aynı zamanda yaratıcılık kavramını vurgulamaktadırlar. Yenilikçilik ve yaratıcılık terimlerinin tanımları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Yenilikçilik terimi, kreatif fikirlerin örgüte fayda sağlayacak şekilde uygulanması biçiminde ifade edilirse yaratıcılık; kişilik, uzmanlık ve motivasyon gibi kavramlarla ilişkili olmasından ötürü kişisel bir nitelik taşımaktadır (Biçer, 2017). Yenilikle ilgili terimlerden biri de yaratıcılıktır. Yaratıcılık terimi, yeni fikirler üretebilme kabiliyeti olarak ifade edilebilmektedir. Genellikle yenilik terimi yaratıcılık terimi ile karşımıza çıkar. Yaratıcılık, inovasyon sürecinin en önemli ana parçalarından birini oluşturmaktadır. Bunun sebebi yeniliğin ilk adımı olan zihinsel süreci oluşturmaktadır (Duvacı, 2017: 86).

2.4.2. Ar-ge

AR-GE; örgütlerde yeni ürün ve üretim boyutlarının icat edilmesine yönelik sistemli olarak yapılan çalışmalardır. AR-GE teknolojinin gelişmesini sağlamak için mevcut bilgilerin ışığında yeni bilgi, yeni ürün üretmek, yeni sistem, süreç ve hizmetler oluşturmak amacı ile yapılan sistemli ve düzenli çalışmalardır. AR-GE, malzeme ve üretim süreci yeniliğine ya da artan bilimsel bilgiye yönelik

organize edilmiş çabalardır. Günümüzde, artık hiçbir büyük ve global ekonomilerin gelişmesini tesadüflere teslim edemeyecek duruma gelmiştir. Bu nedenle ülkeler ve örgütler ekonomik imkanları dahilinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerine gereken önemi vermek zorundadırlar (Ertuğrul, 2004: 85).

2.4.3. Proaktif Davranış

Teknoloji, topluma fayda sağlamak amacıyla bireylerin üretim yaparken yararlandığı bilgi topluluğu olarak tanımlanabilir (Durna, 2002). Bu ifadeden yola çıkılarak teknoloji kavramı, yenilikten daha farklı olarak dışsal bir değişken olduğu fikri ortaya çıkabilir. Yenilikçilik ile teknoloji kavramları arasında tam olarak bir ayrımın yapılması güç olsa bu kavramların birbirlerinin yerine kullanılabileceklerini söylemek mümkün değildir (Tokmak, 2008).

Yenilikçilik, teknoloji oluşturmada ve örgütlerin genel performansını artıran rekabet üstünlüğünü sürdürmede önemli derecede büyük bir faktörken, teknoloji oluşturma ise bir üretim yerinin yeni ürünlere güçlü vurgu yapma, ürün çeşitlerini geliştirme ve teknolojik olarak gelişme isteğidir. Teknoloji, yenilikçilik uygulamalarında hedefe ulaşmayı basitleştiren bir araç olarak görülmektedir. Sadece üretim ve hizmet yapısına etki eden bir araç olamamak için yenilikçilik içinde bulunan diğer faktörlerle üretim, üretim süreçleri, yönetim, ürünler, pazarlama ve organizasyonda süreci, değişimi ve gelişmeyi etkileyebilmektedir (Bayındır, 2018: 120).

2.5. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki açıdan incelenerek araştırmalara konu olmuştur.

2.5.1. Bireysel Faktör

Örgütte kişinin yeni fikir üretme aşamasındaki tutumu, karşılaşılan problemler sonucunda çözüm bulabilme yeteneği, eğitim düzeyi, yaşı, cinsiyeti, uzmanlık alanı, deneyimleri, mesleki yetkinlikleri ve iş tecrübeleri gibi kişinin doğrudan kendisi ile ilgili durumlar ve özelliklerinin yenilikçi davranışlarına olan etkisi bireysel faktör olarak nitelendirilmektedir (Bayındır, 2018:122).

Örgütte üyelerin yenilikçi yaklaşımı etrafında yenilikçi davranışa sebep olabilen kişisel faktör özelliklerinin neler olduğu ve davranışın hangi boyutta etkilendiğini içeren birçok araştırmada ortaya çıkmaya başlamıştır. Çalışanların analitik düşünme yetenekleri ve sorun çözme kabiliyetleri, yaşları, kariyer seviyeleri, eğitim durumu yenilikçi davranışı etkilediği belirtilmiştir. Bu özelliklerin yanı sıra ek olarak işgörenlerin zeka ve becerileri ile çalışma bilgisi ve kabiliyeti gibi kişisel özellikleri, yenilikçi olmasına imkan sağlayarak daha kolay ve rahat bir biçimde yenilikçi davranışa yöneldikleri belirtilmiştir (Biçer, 2017: 65).

Yenilikçi çalışanların, gözlem, açık olma, öz disiplinli davranış gibi kişisel özellikleri sahip olduğu belirtilmiştir. Yenilikçi kişilerin ise, diğer kişilere göre daha çok risk aldıkları, denemekten vazgeçmedikleri saptanmıştır. Çalışanların motivasyonu ve içsel gücünün de yenilik için gerekli olduğu belirtilmiştir (Sönmez, 2006: 191). Yenilikleri kabul eden ve yenilikçi davranışı benimseme yönelimi fazla olan bireylerin diğer kişilere göre deneme yöntemini daha fazla kullandıkları ve dolayısıyla daha çok risk aldıkları belirlenmiştir. Başka çalışmalarda ise, çalışanların motivasyon ve özelliklerinin yenilikçi olmasında, ayrıca gereken özellik ve farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle yenilikçi kişinin yeni deneyimlere pozitif bakma, özgüven ve disiplinli olmak gibi kişisel özellikleri olduğu belirtilmiştir (Biçer, 2017: 66).

2.5.2. Örgütsel Faktör

Örgütlerde yenilikçi fikirlerin üretilmesi ve geliştirilmesinden sunumuna uygulamalar birden fazla açıdan yenilikçi davranışlarını etkilemektedir. Yapılan çalışmalar ile yöneticinin kişisel özellikleri, kültür, kurumun büyüklüğü, kurumun faaliyet gösterdiği alan vb. birçok faktörün yeniliği etkilediği tespit edilmiştir (Sönmez, 2006: 190).

Yapılan araştırmalar sonucunda işgörenlerin yenilikçi davranışlar göstermelerini etkileyen ve çalıştıkları örgütten kaynaklanan birden fazla unsur olduğu görülmüştür. Örgütlerin içinde yenilikçiliği kapsayan stratejik planları işgörenlerin yenilikçi davranışlar göstermesine olumlu etki yapar. Yapılan araştırmalar sonucunda edinilen bilgilerden yola çıkarak organizasyon kültürünün, çalışma arkadaşlarının desteğini, örgütlerin büyüklüğünün, amaçlarının, ödüllerin, psikolojik güvenin ve görev yapılan sektörün işgörelere yenilikçi davranışlar göstermelerinde pozitif etkiler gösterdiği sonucuna varılmıştır. Tutum ve davranışın, içsel uyumsuzluğun, kaynak yetersizliğinin, ise işgörenlerin yenilikçi davranışlar göstermelerinde olumsuz yönde etkiler gösterdiği saptanmıştır (Gündoğdu Özel, 2018: 32).

2.5.3. Çevresel Faktör

Çevre, belli bir alanda faaliyet gösteren örgütlerin özelliklerini, faaliyeti ve yönetimini etkilemektedir. Tedarik zincirindeki engelleri, talep engelleri, teknolojik gelişmeler, mamul ve hammadde, teknolojik bilgi, finansal zorlukları gibi unsurlar yenilikçiliği etkileyen çevresel faktörleri meydana getirmektedir. Çevresel faktörler örgütün kontrol alanı dışında oluşan durumlar olduğu için dışsal faktörler olarak da nitelendirilmektedir. Çevresel faktörleri, teknolojik bilgide, talep yetersizliğinde, finansal kaynakların ve ham maddelerin sunulmasında örgütlerin karşılaştıkları güçlükler ve piyasanın yapısı, olarak belirtmektedir. Örgütlerin birçoğu çevrelerinde

karşılaştıkları ve gayret gerektiren durumlara genellikle yenilikçi tavır almayı benimseyerek karşı koymaya çalışırlar. Açık sistem işletmeler, çevresi ile bir denge durumu araştırırlar, bu nedenle, planlarını, yapılarını ve işleyişi, dış çevredeki değişikliklerle takipli olacak şekilde değiştirmektedirler (Bayındır, 2018: 34).

2.6. Yeniliği Engelleyen Faktörler

Yeniliğin örgütlerin ekonomik durumunda karlılık ve kazanç sağlayacağı konusunda araştırmacılar tarafından fikir birliği sağlanmıştır. Ancak yapılmak istenen her bir yenilik bazı risklerle karşılaşılmasını göze almayı gerektirmektedir. Bu riskler dış faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Ayrıca, henüz yeniliği uygulama safhasında olan yönetim kadrosundaki bireylerin davranış, tutumları, kişisel ve psikolojik özellikleri gibi yeniliğe direnç gösteren engeller vardır. Aşağıda yeniliğe karşı oluşan içsel ve dışsal engellere tabloda yer verilmiştir (Bozkurt, 2015: 99).

İçsel Engeller		Dışsal Engeller
Örgütsel Engeller	Bireysel Engeller	
Çalışan kısıtı	İş tatmin düzeyinin düşük olması	Zaman kısıtı
Kaynak kısıtı	Risk alamama	Ekonomik kriz
Yönetimin anlayışı	Kısa dönemli odaklaşma	Yüksek enflasyon
Teknolojik altyapısının yetersizliği	Yenilik korkusu	Devletin teknolojik değişime katkısının yetersizliği
Kartelleşme ve tekelleşme	Başarma ihtiyacının olmaması	Yeniliğin yüksek maliyeti
Nitelikli iş gücü yetersizliği	Bireysel amaçların örgütsel amaçlardan ön planda tutulması	Yatırım teşvik alanlarının ve araçlarının rasyonel olmaması
Bilgi ve danışmanlık eksikliği	Eğitim düzeyinin düşük olması	Sektörün olumsuz gidişatı
Finansman kaynaklarının yetersiz oluşu	Deneyimsizlik	Uluslararası anlaşmalar
Örgüt kültürü ve ikliminin yeniliğe direnç göstermesi	Güvensizlik	Sosyo-ekonomik çevrenin elverişsizliği
Ücret politikası	Belirsizliğe toleransın düşük olması	
Girdiler ile ilgili problemler		
Ar-Ge eksikliği		
Katı kurallar ve prosedürler		
Değişime karşı direnç		

Şekil 2. Yeniliği Engelleyen Faktörler (Hadjimanolis, 1999).

Tabloda yeniliğe karşı olan engellerin tamamı gösterilmiştir. Literatürde yeniliğe karşı engeller iki şekilde sınıflandırılmış olup bunlardan en yaygın olanı içsel engeller ve dışsal engellerdir. (Hadjimanolis, 1999: 561).

2.6.1. İçsel Engeller

İçsel engellerin niteliği özellikle örgütlerin büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir. Küçük ve orta ölçekli örgütler özellikle finansal kaynaklı engellerle karşılaşırken büyük ölçekli örgütler ise özellikle uygulama safhasında büyük engellerle karşılaşmaktadırlar (Hölzl & Janger, 2011: 7).

Yenilikçilik ile ilgili engellerin en başında üst yönetimle ilgili engeller bulunmaktadır. Yenilik faaliyetleri örgütün iş gücü ve maddi kaynaklarını başka yönde kullanmaya teşvik etmektedirler. Bu durumda örgütlerde mevcut olan öz sermaye ve kıt kaynakların, kullanılmasını başka yönlere dağıtılması yöneticiyi zor durumda bırakacağından dolayı yeniliğe karşı farklı tepki göstererek bu durumlarla karşılaşmak istemezler. Çünkü yenilik süreci içinde her an değişkenlik gösterir. Bu durumda tepe yönetimi bu ihtiyaçları karşılama durumunda kalacaktır. Böyle durumlarda üst yöneticiler, yeniliklerin getirilerini karşı çıkarak, yenilikten kaçınma eğilimi gösterebilirler (Eren, 2017: 208).

2.6.2. Dışsal Engeller

Dışsal yenilik engelleri örgütlerin içinde bulunduğu çevresel faktörlerin neden olduğu engelleri ifade etmektedir. Yenilik ortaya çıkarken ilk olarak tüketicilerin tepkisi dikkate alınmaktadır. Başka bir ifadeyle tüketiciler yeniliklerin üretilip hayata geçirilmesinde ya da üretilmemesi konusunda örgütlere önemli bir karar verme seçeneği sunmaktadır. Piyasa koşulları yeni yatırımların üzerinde ki belirleyici rol oynamaktadır. Ekonomilerin içinde bulunduğu durum, cari açık, gelir dengesizliği, dış borç ve bunun gibi sebeplerden dolayı örgütler yenilik riskini almaktan

kaçınabilir. Piyasalar tarafından algılanan büyük ekonomik riskler ve geçmiş senelere bağılı olarak meydana gelen krizlerin yenilik faaliyetlerine engel olduğu düşünölebilir. Yüksek maliyetlere katlanılarak yapılan ar-ge çalışmaları sonucu ortaya çıkan yeni ürün ya da hizmetin nasıl yapıldığı, yapımında hangi materyallerin kullanıldığı birden çok analiz çalışmaları ile açıklanabilmektedir. Ayrıca yeniliğin kopyalanması düşöncesi yenilik çalışmalarında bulunan örgötlör için henüz fikir aşamasında bile yeniliğin yapılması konusunda engeller çıkarabilir ve örgötlörün yenilik yapmaya olan isteklerine zarar verebilir (Bozkurt, 2015: 99).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

3.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini ve çalışan memnuniyetsizliği son dönemlerde özellikle örgütsel davranış araştırmacılarının üzerinde yoğun olarak çalıştığı çalışma alanlarından biridir (Ghazzawi, 2008: 1). İş tatmini işgörenin işinden bekledikleri ile kazandıklarının karşılaştırması sonucunda ortaya çıkan sonuca göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Gül, Oktay, & Gökçe, 2008: 1). Örgütlerin artan rekabet ortamında gösterdiği başarısındaki en büyük pay şüphesiz ki insan faktörüne aittir. Örgütlerin mevcut durumlarını daha etkin ve verimli olarak kullanabilmeleri ancak işgörenlerin ortaya koyduğu başarı grafiğine bağlıdır. İş görenlerin yüksek performans sağlayarak zamanı iyi yönetebilen, planlı çalışmayı benimseyecek şekilde çalışabilmeleri ise işlerine duydukları iş motivasyonunun artması ve tatmin olmalarıyla mümkündür (Feldman, 1983: 50). Çalışanların örgütteki davranışlarını etkileyen etkenlerden en önemlisi de işgörenlerin işlerinden duydukları iş tatminidir. İş tatmininin varlığı, çalışanlarda örgüte olan bağlılığın artmasına, iş stresin azalmasına ve yapılan işin kalitesinin artırması gibi birçok fayda sağlamaktadır. İş tatminsizliğinin sonuçları ise işe gelmemek, işten kaytarmak ve işten kendi isteği ile ayrılmak gibi örgüt tarafından maddi külfet doğuran sonuçlara sebep olabilmektedir (Çalışkan, 2005: 10). İş tatminini; işgörenin, çalışma yaşamı veya çalıştığı iş yerinin sağlamış olduğu imkanlar arasındaki karşılaştırmanın bir sonucu olarak meydana gelen memnuniyet duygusu ve işgörenin işine karşı edinmiş olduğu olumlu bir tutum olarak ifade edilmektedir (Ugboro & Obeng, 2000: 248).

Literatürde iş tatmini, bir bütün olarak işten duyulan memnuniyet şeklinde de ifade edilmektedir. Ancak işin yapılma evrelerinde çalışan üzerinde iş tatmini veya tatminsizliği yarattığı göz ardı edilmemelidir. İş tatmininde maaş veya özlük hakları gibi ödüller, iş arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkiler, işin doğası ve örgütün kendisi sıklıkla incelenen unsurlar arasındadır. Çalışanlar, işi oluşturan bu unsurlara ilişkin farklı tutumlara sahip olabilir. Örneğin bir çalışan, maaşından ve yan haklarından memnun olup tatmin olabilirken diğer taraftan aynı iş yerinde çalıştığı iş arkadaşlarından memnun olmayabilir. Bu durumun tam tersi, başka bir çalışan için geçerli olabilir. Nitekim iş tatmini sadece işin bir bütün olarak ele alınması ile değil aynı zamanda çalışanların farklı beklentileri ve işin sağladıkları ile değerlendirilmelidir (Spector, 1997).

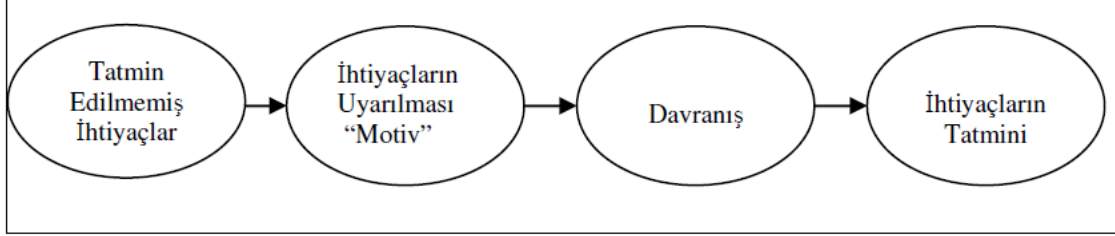
Literatürde birden çok sayıda farklı tanımlamalardan hareketle, Luthans (2011) iş tatminini ifade eden bazı özellikler öne sürmüştür. Bu özellikler şunlardır:

- İş tatmini, herhangi bir iş durumuna karşı yöneltilen duygusal bir cevaptır. Dolayısıyla görülemez ancak çıkarımlarda bulunulabilir.
- İş tatmini, genel olarak işe karşı oluşan beklentilerin ne kadarının karşıladığı ya da bu beklentileri ne derecede aştığı ile ifade edilmektedir.
- İş tatmini, işle ilgili bazı tutum ve durumları temsil eder. Bu tutumları etkileyen en önemli unsurlar; işin kendisi, ücret, terfi imkânı, yöneticiler ve iş arkadaşlarıdır.

İş tatmini, çalışanların katılımının yapısal bir ögesi olarak incelenebilir. Çünkü işe katılım, örgütsel bağlılık ve organizasyonda kalma isteklerinin bir araya gelmesi neticesinde oluşur (Ferguson & Carstairs, 2005).

İş gören, ortaya çıkan bir ihtiyacı karşılamak için belirli bir davranışa yönelecektir. Yapılan davranış sonucunda işgören tatmin olmuş vaziyette ise o ihtiyaçla ilgili hedefe ulaşılmış demektir.

Şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3: Motivasyon Süreci (Can, 1999).

3.2. İş Tatmininin Genel Özellikleri

Modern çalışma hayatında, yapılacak olan işlerde daha basit ve az beceri isteyen işi başarmaktan başka hiç bir doyum duygusu sağlamayan, ancak çalışan üzerinde ciddi bir baskı ile beraber bir makine denetimi altında tutmaktadır (Baltaş & Baltaş, 1993). Bu bağlamda işgörenlerin motive olarak işten tatmin olma duygularını geliştirmekle beraber üretimi yükselterek amaçlanan maksimum seviyeye yöneticilerin en önemli görevlerinin başında gelir (Erdoğan, 1994).

İş tatmini şüphesiz planlı bir hareketlilik içerir. Yöneticiler bir kereye mahsus yüksek oranda iş tatmini sağlayıp daha sonra bu konuyu uzun bir süre görmezden gelemeyizler. Örgütlerde iş tatmini yakalandığı kadar çabuk kaçırılabilen bir olgudur, bu nedenle iş tatmininin belirli periyotlarla değerlendirilerek yıllık, aylık olarak dikkatlice takip edilmesi, korunması ve devamlılığının sağlanması gerekir (Üçüncü, 2016: 88).

İş tatmininin en önemli üç boyutu vardır (Şimşek L. , 1995: 92).

- 1) İş tatmini, bir iş ortamında duygusal olarak verilen cevaptır. Böylelikle görülemez, yalnızca ifade edilir.
- 2) İş tatmini genel olarak kazançların hangi oranda karşılandığını ya da çalışan isteklerinin ne kadarına ulaşıldığının belirlenmesidir.
- 3) İş tatmini, birbirleriyle ilişki içinde olan farklı tutumları temsil eder. Mesela, işin kendisi, terfi imkanları, ücret, çalışma arkadaşları vb.

3.3. İş Tatmini Kavramının İncelenmesinin Yararları

İş tatmininin araştırılması örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Bunların en önemlisi yönetimin örgütteki genel iş tatmini düzeylerine ilişkin bir fikir edinmiş olmasıdır. Bir tarama çalışması; çalışanların işleri hakkında ne hissettikleri, bu duyguların işlerinin nasıl etkilediği ve bu etkinin sonuçlarının neler olduğu konularına netlik kazandırır. Bu nedenle, yapılan çalışmalar çalışanların sorunlarına ilk bakışta hızlı ve önemli bir teşhis koyma aracı niteliğini taşır (Davis, 1992).

3.4. İş Tatmini Kuramları

Ülkemizde de çalışanın tatmin olgusunu ve tatminsizlik sorununu inceleyen araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bulguları incelendiğinde gelişmiş ülkelerde çalışanların doyumsuzluk düzeyleri ile gelişmemiş ülkelerde çalışanların doyumsuzluk düzeyleri ve bu doyumsuzluğu neden olan faktörlerin birbirinden farklı olduğu görülür. Mesela ücret gelişmiş ülkelerdeki çalışanlar tarafından iş tatmini kaynağı olmaktan çıkmıştır. Fakat ülkemiz çalışanları için hala iş tatmini konusunda ilk sırayı almakta olup, iş tatminsizliğine sebep olan örgütsel değişkenler içinde en başta bulunmaktadır (İncir, 1990: 74).

İş tatmini teorileri, iş tatminini etkileyen faktörler çalışanların iş tatminini daha da yükseltmek için nelerin yapılabileceğini belirlemeyi amaç edinmektedir. İş tatminini farklı yönleriyle ele alan teoriler “Süreç Teorileri” ve “Kapsam Teorileri” olarak iki başlıkta ele alınmaktadır.

3.4.1. Süreç Teorisi

Süreç teorileri, süreç boyunca davranışların nasıl enerjiye dönüştürüldüğü, sürdürüldüğü, yönlendirildiğini ve durdurulduğunu açıklamaktadır. İş tatminini yalnızca işin doğası ve örgüt içindeki yeri ile değil aynı zamanda çalışanların mesleki ihtiyaçları tarafından da belirlendiğini ifade etmektedir.

Vroom’un Beklenti Teorisi: Bu teorinin dayandığı varsayım davranışın meydana gelmesine sebep olan faktörlerin, çalışanların kişisel özellikleri ile çevresel etkenlerin ortak etkisi ile belirlendiği ve yönlendirildiğidir. Bir diğer olasılık ise her bireyin diğer bireylerden farklı istek ve amaçlara sahip olduğudur. Son olarak ise insanların, arzuladıkları ödüllere kendilerini ulaştıracak alternatif davranış modelleri içinden benimsedikleri davranış seçimidir (Eren, 2017: 105).

Amaç Teorisi: Locke ve Latham tarafından ortaya konan bu teorisinde, çalışanlar kişisel olarak belirledikleri amaçlarını hayata geçirme çabası içindedir. Bu kuram, her işgörenin kendine özgü belirlemiş olduğu amaçlarının var olduğunu ve bu amaçlara ulaşma gayreti gösterdiğini, hedefe ulaşmanın da çalışanda tatmin sağladığını savunmaktadır. Bu sebeple işgörenlerin örgütsel amaçlara ulaştığında, yönetim tarafından ödüllendirilmeleri iş tatminine büyük fayda sağlayacaktır (Latham & Locke, 1979).

Latham ve Locke amaçların motivasyon rollerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

- İş başarısının artması için bireyin hedeflerinin açık ve net olması gerekmektedir.

- Birey tarafından ortaya konan amaçların kolay ulaşılacak olmaması bireyi iş yerinde daha hırslı ve istekli hale getirerek başarıyı arttıracaktır.
- Bireysel amaçların, örgütsel amaçlar, arasında çıkacak çatışma durumunda artan çatışma beraberinde başarısızlığı getirecektir. Fakat çatışma azaldıkça uyum artacağından dolayı başarı artacaktır (Günbayı, 2000: 120).

Pekiştirme Teorisi: Bu teoride, ortaya konan davranışların sonucu üzerinde durulmaktadır. Mesela bir çalışan, yapılan bir iş sonunda ödöl alacağını biliyorsa davranışlarını tekrar etme yoluna gitmektedir. Alacağı ödöl, çalışanın davranışlarını pekiştirerek güçlendirmektedir. Aksi halde davranış tekrar edilmemektedir. Bir davranışın tekrarlanıp tekrarlanmaması, davranışın sonundaki ödöl veya ceza ile ilgilidir. Bu teoride insan davranışlarının, dış faktörlerin belirlendiği düşünölmektedir (Eren, 2017: 109).

Eşitlik Teorisi: Bu teoride, çalışanların adaletli davranış göstermenin onları olumlu yönde motive ettiği savunulmaktadır. Çalışanların işte kazanmış olduğu başarıları sonucunda kazandıkları ödöllerin adaletli olarak dağıtılması iş motivasyonunu büyük ölçüde yükseltmektedir. Teoriye göre çalışanlar gösterdikleri gayret ve aldıkları kazancı, diğer çalışma arkadaşları ile karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda adaletsizlik yaşadıkları fikrine kapılan çalışanlar iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Telman & Ünsal, 2004: 220).

3.4.2. Kapsam Teorisi

İş tatminini ele alan kapsam teorileri belirli bir varsayım ortaya koymaktadır. Bu teoriye göre; bireylerin ihtiyaçları birbirinden farklıdır, ihtiyaçların tam anlamıyla karşılanmasının olasılık dahilinde olmadığı durumlarda ihtiyaçlar birbirine karşılıklı olarak bağımlılık göstermektedir. İş tatminini açıklayan kapsam teorileri; ihtiyaçlar hiyerarşisi, başarı ihtiyaı, çift faktör ve erg

teorileridir. Kapsam teorileri, bireyleri motive eden faktörleri açıklamaya çalışmaktadır. En temel kapsam teorileri aşağıdaki gibidir.

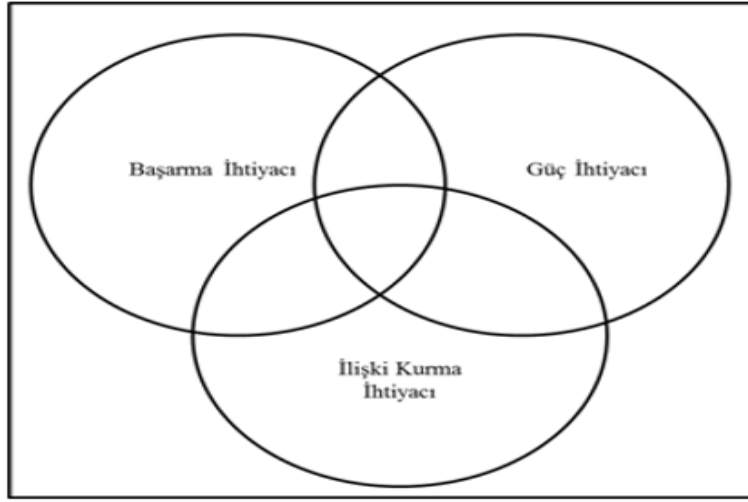
İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi: Motivasyon teorileri denildiğinde ilk olarak İhtiyaçlar teorisinin sahibi Abraham Harold Maslow gelmektedir. Beş ayrı kriterle açıklanan teoriye göre, insanların amaçlarına ulaşmak için belli istek, arzu ve ihtiyaçlarının olduğu ve bunların farklı bir şekilde sınıflandırılabilceği belirtilmektedir. İnsanların ihtiyaçları ve bir üst seviyeye çıkabilmesi ancak bir alt basamaktaki ihtiyaçların karşılanmasıyla mümkündür. İnsanın kendini gerçekleştirmesinin hiyerarşi içerisindeki seviyelerin tamamlanmasıyla olacağı ifade edilmektedir (Kula & Çakar, 2015: 205).



Şekil 4 : Maslow İhtiyaçlar Piramidi (Kula & Çakar, 2015).

Başarı İhtiyacı Teorisi McClelland'a göre insanların iç motivasyonunu sağlayan üç temel grup vardır. Bunlar Başarı güdüsü ihtiyacı, Güç Güdüsü ihtiyacı, İlişki Kurma Güdüsü ihtiyacıdır. Bu

üç unsur bireylerin motivasyonunu yükselterek örgütlerde iş verimliliğini de artırmaktadır. Bu teoriye göre bireyler ihtiyaç olarak gördükleri şeyleri tekrardan öğrenebileceklerini ve bu ihtiyaçların yeniden belirlenebileceğini savunmuştur (Şimşek & Fidan, 2005).



Şekil 5 : McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı

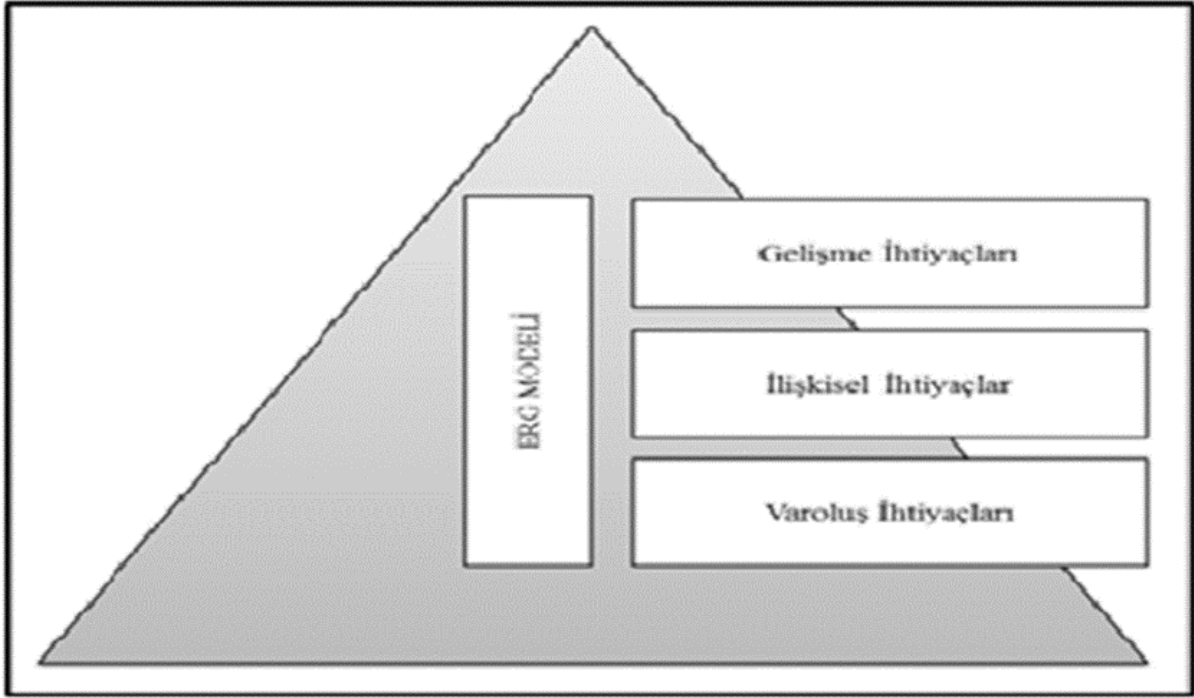
Şekil 5'e bakıldığında üç temel ihtiyacın karşılıklı etkileşim içinde olduğu ve kişinin iş tatmininin sağlanabilmesi için bu üç farklı ihtiyacın farklı düzeylerde iş tatminini ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir. Mesela kişinin iş yerinde bir üst göreve gelebilmesi için başarı ve güç ihtiyacının var olması ve bu ihtiyacını gidermeye yönelik olarak kişinin yüksek performans göstererek çaba sarf etmesi gerekmektedir (Eren, 2017).

Bu kurama göre eğer çalışanın sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse, personel seçme ve yerleştirme işlemleri daha kolaylaşabilir. Örneğin, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan çalışanlar kendilerine uygun işlere yerleştirilebilirler. Sonuç olarak ise çalışanlar sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak işine yansıtabilir. McClelland'm konuyla ilgili yapmış olduğu araştırmalarında başarı güdüsü yüksek insanların çoğunlukla liderlik özelliklerinin yüksek olduğu ve üst düzey yöneticilik statülerinde görev aldıkları belirtilmiştir (Fındıkçı, 2000).

Çift Faktör Teorisi: Maslow'un motivasyon teorisinde temeli olan beş ihtiyaç basamağının varlığı ve buna göre insanların bu ihtiyaçlarını hangi oranda karşıladığı ya da karşılayamadığı hususu önem taşımaktaydı. Geliştirilen çift faktör teorisinde ise işyerinde çalışanın olumsuz düşünmesine sebep olan ve işi bırakmasına ve iş tatminsizliğine neden olan hijyenik etmenler ile işyerinde çalışanı mutlu eden, işyerine ait olma hissini arttıran ya da iş tatmini sağlayan etmenlerin birbirlerinden ayrılmaları gerekmektedir. Çünkü işyerinde belirli kriterlerin olması iş tatminine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bunların yokluğu iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Eren, 2017).

Herzberg şirket politikası, yönetim, ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, kişiler arası ilişkiler ve özel hayat gibi unsurları “hijyen faktörleri”, çalışanın işten tatmin olmasını sağlayan faktörleri de “güdüleyici faktörler” olarak ifade etmiştir (Mirze, 2002).

ERG Teorisi: Alderfer, ihtiyaçlar hiyerarşisine yönelik yaptığı araştırmalarda bireylerin genel olarak üç ana ihtiyacı olduğunu ortaya koymuştur. Bu ihtiyaçlar Varoluşsal İhtiyaçlar (Existence), İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness), Gelişme İhtiyacı (Growth), olarak gösterilmektedir (Can, Aşan Azizoğlu, & Miski Aydın, 2000).



Şekil 6: Alderfer'in ERG Kuramı (Tekin & Görgülü, 2018).

Varoluşsal İhtiyaçlar (Existence): İnsanların fiziksel ve güvenliğe yönelik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Varoluş ihtiyaçları ücret, çalışma koşulları, yeme, içme, güvenlik gibi fiziksel isteklerden ibarettir (Önen & Tüzün, 2005).

İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness): İnsanların birbirileri ile iletişim kurmak, başkalarıyla ilişki içinde olma ve insanlar tarafından kabul görme, takdir edilme olarak ifade edilmektedir.

Gelişme İhtiyacı (Growth): İnsanların özsaygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ve aynı zamanda ve çevresine olan etkisini ifade eden ihtiyaçlardır.

Bu teoride insanlar bir üst düzeydeki ihtiyaçlarını gideremediklerinde bir alt düzeydeki ihtiyaçlara yönelir ve herhangi bir engelle karşılaşmaları durumunda amaçlarını değiştirerek başka bir amaca yönelebilmektedir (Özkalp & Kırel, 2016).

3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

3.3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum ve kıdem olarak sıralanabilmektedir. Bu kısımda bireysel faktörler alt başlıklar altında incelenecektir.

3.3.1.1. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet konusu, iş tatmini çalışmalarında en çok incelenen tutum yapılarından biri olmasına rağmen, cinsiyet ve iş tatmini üzerindeki potansiyel etkiye ilişkin bulgular, kadınlar ve erkekler arasındaki yapısal farklılıkları değerlendirmeye ve anlamaya çalışan çok sayıda sosyoloğun çalışmalarına rağmen hala belirsizliğini korumaktadır (Murray & Atkinson, 1981, s. 44). Bazı araştırmacılar, çalışan erkekler ve kadınlar arasında iş tatmininde oluşan farklar için ampirik destek sağlarken, diğer araştırmacılar ise bunun tam tersini savunmaktadır. Örneğin, büyük ulusal örnekleri kullanan çok sayıda araştırmacının kadınlar ve erkekler arasında iş tatmin düzeyleri açısından bir fark bulunmadığı kanısındadır

3.3.1.2. Yaş

Bireylerin işlerine ilişkin isteklerini, tutumların, algıların, içinde bulundukları yaşı etkilemektedir. İnsanlar çalışma hayatında genellikle genç, orta yaşlı, yaşlı olarak sınıflara ayrılmaktadır. Gençler çalışma hayatına ilk kez işe başlayacağı dönemlerde işe yerleşme sıkıntıları çekmektedir. Aynı zamanda genç çalışanlarda kendi eğitim ve becerilerine uygun işlerde çalışma isteği yüksektir. Kendi eğitim ve isteklerine uygun işlerde çalışan gençlerin iş tatminleri ve başarı düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir. Ancak, genç çalışanların tecrübe ve deneyim eksikliğinden dolayı iş dışında daha ilgi çekici uğraşlar bulabilmeleri, işlerine olan bağlılığın azalmasına sebep olabilir (Güven, Bakan, & Yeşil, 2005, s. 130)

İş tatmini ve yaş arasında ilişkinin doğru orantılı olduğu söylenebilmektedir. İş tatmini ile yaş arasındaki ilişki diğer bireysel faktörlerden daha fazla etkilidir. Yaşı genç olan çalışanların iş tatmini daha düşük seviyelerde seyrederken; yaşı ilerlemiş çalışanlar; tecrübe ile birlikte farklı pozisyonlara yükselme, fikir sahibi olabilme gibi imkanlar nedeni ile daha yüksek iş tatminine sahip olmaktadırlar (Örücü & Esenkal, 2005: 145).

3.3.1.3. Eğitim

Eğitim seviyesinin artması ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin kurum tarafından taleplerinin karşılanması iş tatmini yükseltirken; taleplerinin karşılanmamış olması tatminsizliğe neden olmaktadır (Sevimli & İşcan, 2005: 60). Çalışmalar incelendiğinde eğitim seviyesi ile iş tatmininin arasındaki ilişkinin kesin bir çıktısı bulunmamakta; ters ve doğru orantılı sonuçların varlığına rastlanmaktadır (Metle, 2001: 312). Eğitim derecesi ile yapılan işin farklılık gösterdiği örgütlerde, eğitim düzeylerine göre yaptıkları işin fazla olduğu kanısına varan işgörenler olumsuz etkilenmekte ve iş tatmini düşmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan işgörenler, düşük ücretle çalışmak zorunda bırakıldıkları durumda iş tatmini düzeylerinde düşmektedir. Eğitim seviyesi yüksek işgörenler hak etmediklerini düşündüklerini işlerinden ayrılarak ve istedikleri konumda çalışabilmek adına, kendilerine yeni hedefler koyarak, yeni iş arayışı yoluna gidecektir (Levitan & Johnston, 1973: 74).

3.3.1.4. Kıdem

İş tatmini ve iş yerinde çalışılan sürenin uzunluğu arasında doğrusal bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İşletme ihtiyaçlarını ve beklentilerini kıdemi artan çalışanın analiz etmesi daha kolay olabilmekte, çalışanın ihtiyaç ve beklentileri karşılaması başarıma duygusunun artmasına

neden olmaktadır. Çalışma süresi uzadıkça iş yeri ile daha fazla uyum sağlanmakta ve iş yeri ise kıdemli çalışana daha fazla imkan ve olanak sağlamaktadır (Güven, Bakan, & Yeşil, 2005: 132).

3.3.1.5. Medeni Durum

İş tatminini etkileyen faktörlerden biri de medenî durumdur. Medenî durum ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde evli olan işgörenlerin bekâr işgörenler karşılaştırıldığında daha yüksek iş tatminine sahip oldukları görülmektedir. Evli çalışanlar sorumluluklarının yüksek olması nedeni ile farkındalığını yüksek tutmakta, mevcut işlerine daha çok bağlılık göstermektedir (Üçüncü, 2016: 35).

3.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; çalışma koşulları, eğitim fırsatları, ücret, terfi imkanları olarak sıralanabilmektedir. Bu kısımda örgütsel faktörler alt başlıkları ele alınacaktır.

3.3.2.1. Ücret

Ücret, işgören ve ailesinin, hayat refahını ve geleceğini daha iyi yaşamasına imkan sağlaması için gösterilen fiziksel ve zihinsel gayreti neticesinde kazandığı paradır (Sabuncuoğlu, 2009).

İş gören tarafından ücret, sadece ekonomik tatmin sağlayan bir araç olarak görülmemektedir. Ücret aynı zamanda işgören için bağlı olduğu örgüte kattığı değer bir karşılığıdır. İş görenin aldığı ücrete karşı bakışı iki kesimde farklılık göstermektedir. İşgören hem maddi kazanç isteğini hem de yaptığı işle ilgili ortaya çıkan emeğin örgüte faydasını sağlamak amacıyla çaba gösterir. Kazanç getirme noktasında da emeğinin karşılığını aldığı takdirde bu onun daha çok verimli olmasını sağlayacak bu da iş tatmininin artmasına sebep olacaktır (Eğinli, 2009: 42).

3.3.2.2. Terfi – Ödül İmkânları

İş görenin, iş tatmininin artması ve kariyerinde daha üst pozisyona yerleşmesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Terfi işgörenin sosyal hayattaki konumu da etkileyiciliğinden iş tatmini artmaktadır. İş görenlerin, çalışmalarında istenene imkanlar sağlansa bile terfi alamayacaklarını bilmeleri durumunda iş tatmininde azalma olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum performanslarını etkilemekte ve yöneticilerine karşı öz saygılarının da azaltmadığı yapılan araştırmalar sonucu elde edilmiştir (Okyay, 2009).

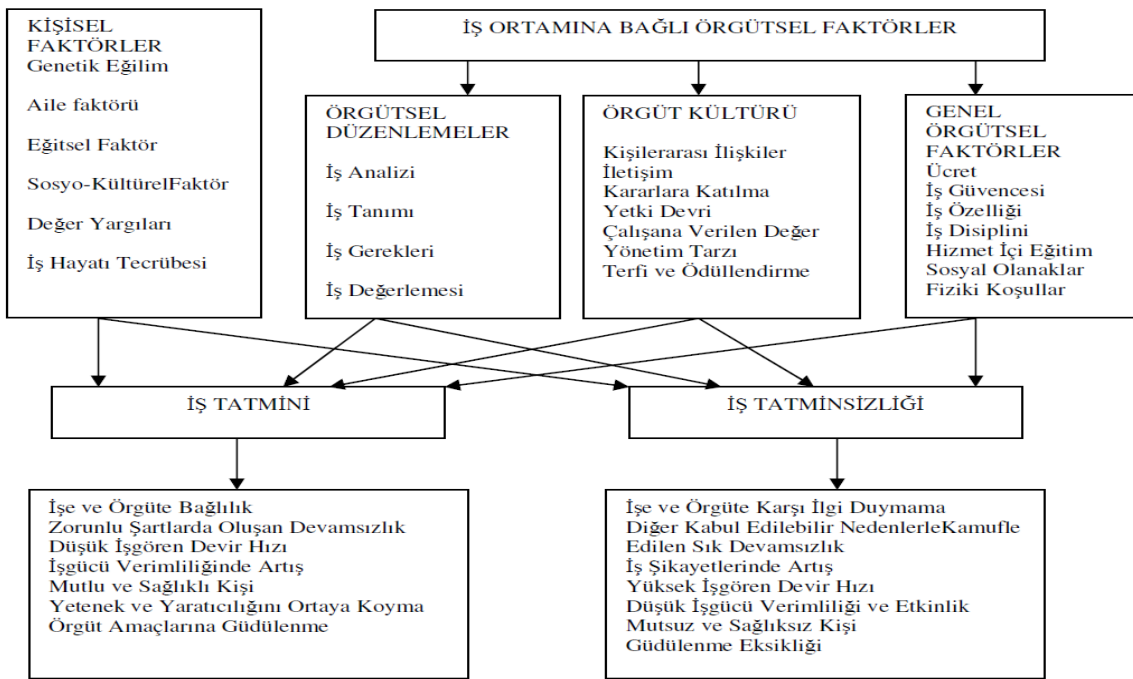
Ödül sistemi olabildiğince sade bir şekilde, kısa bir zaman diliminde, direkt olarak başarı ile ilişkilendirilmesi durumunda işgörenlerin gayretleri neticesinde neler kazanabildiklerini görebilmelidirler. İş görenler göstermiş oldukları performans karşılığında takdir edilmeli ve ödül verilmelidir. Bu ödüller, kimi zaman küçük bir teşekkür kimi zamanda ekonomik boyutta değeri olan maddi bir ödül olabilir (Sapançalı, 1993: 61).

3.3.2.3. Çalışma Koşulları

İş görenin çalışması için, örgütün sunmuş olduğu sosyal, ekonomik ve fiziki imkânlardan oluşmaktadır. Bunları iş güvenliği, sağlık hakları, maaş, sosyal haklar, çalışma süreleri, örgüt kültürü gibi düşünebilmektedir. Gerekli koşulların sağlanması iş tatminin sağlanmasında önemli bir husustur. İş görenler birbirleri ile uyum içerisinde olan, aynı yaş grubunda bulunan çalışanların iş tatminini yükselttikleri yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. İş yeri içerisinde birbiri ile aynı bakış açısına ve çalışma düzenine sahip bireylerin koşulları benimsediği söylenebilmektedir (Eğinli, 2009: 45).

3.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmininin sonuçları, işgörenin ruhsal ve fiziksel sağlığını, örgütün verimliliğini toplumun huzurunu, örgütün çalışma ortamını ve ekonomik gelişmesini etkilemesi tarafından büyük önem taşımaktadır. Yeni yönetim anlayışına göre, örgütlerde ortaya çıkan yüksek performans ve başarı sadece kârlılığ ve pazar payını artırma gibi maddi olan verilere göre olmayıp, insani boyutta da araştırılmalıdır (Erdoğan, 1994).



Şekil 7. İş Tatmini ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi (Akıncı, 2002).

Şekil 'de bireysel ve örgütsel sonuçlar tarafından bakıldığında iş tatmini üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olduğu açıkça bilinmektedir. Yöneticiler örgütün arzulanan kurumsal amaçların elde edilmesinde büyük etkiye sahip olan iş tatminini ve onu tetikleyen faktörleri ortaya koymak amacıyla iş tatminine gereken önemi göstermek zorundadır. İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerini karşılayamadığında, iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir. İş doyumsuzluğu,

işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağılılığının azalmasına ve işgücü devir hızının artmasına sebep olmaktadır. (Akıncı, 2002: 15).

3.4.1. Stres

Günümüz de giderek artan yüksek iş stresi, işgörenlerin işleriyle ve çevreleriyle olan ilişkilerinin sonucu olarak ortaya çıkan gerilim durumudur. İş görenler aldıkları sorumluluklar neticesinde üzerlerinde bir baskı hissetmeleri sonucunda yetenekleri bu baskıları aşabilecek güçte değıl ise ortaya stres çıkar. Stres çalışanları etkilemekle beraber, onların davranışlarını, iş performanslarını ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini belirler. Stresin bireysel göstergeleri, karakter, rol belirsizliğı ve diğere çalışanlarla olan çatışmalardır. Örgütsel göstergeler ise, işlerin zahmetli ve yorucu olması, heyecan arzusunu tetiklememesi ve sıkıcı olmasıdır. Yaşanılan stres kişilerde, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları ve çeşitli fiziksel hastalıklar gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örgütlerde stres kaynakları, yönetimlerin farklılıkları, yönetim stratejileri, liderlik davranışları, rol çatışması ve belirsizliğı, zaman baskısı, kontrolsüzlük, teknolojik stres, fiziksel çalışma koşulları olarak belirtilebilir (Tanrıverdi, 2006: 17).

3.4.2. Bedensel ve Ruhsal Sağılık

İş tatminsizliğine maru kalan işgörenlerin sağılık problemleri yaşama olasılıkları artmaktadır. İş tatminsizliğinin sebep olduğı sağılık sorunları arasında yorgunluk, iştahsızlık, nefes darlığı, baş ağrıları, mide rahatsızlıkları gibi problemler görölmektedir. Ayrıca iş tatminsizliğinin, zararlı madde kullanımında artışa sebep olduğı görölmektedir. Ruh sağılığı ise kişilerin işleri ile ilgili işgörenlerin kendilerine sayğı beslemelerini, arkadaş ve aile ile ilişkilerinin düzenli olmasını, sosyalleşme derecelerinin yeterli seviyede olmasını, zorluklarla baş edebilmesini ifade eder.

Örgütlerde iş tatmininin eksikliği, kaygı ve belirsizliğin olması, işgörenlerin ruh sağlıklarını bozucu etkiler yaratır (Saylan, 2008: 57).

3.4.3. Yabancılaşma İşe İlgisizlik

Yabancılaşma işe ilgisizlik, işgörenlerin işlerinden psikolojik olarak uzaklaşmaları, soğumaları anlamına gelmektedir. İşgörenlerin örgüte yabancılaşınca o örgütten uzaklaşır ve kendisini örgüte ait olarak hissetmez, bu durumu örgüte karşı olan yabancılaşma olarak ifade edilebilir. İşgörenlerin işlerine yabancılaşmaları ise işlerini aksatma, sevmeme, başka iş arayışına girme şeklindedir. Örgütlerde işgörenler üzerinde görülen bu yabancılaşma beraberinde psikolojik sorunlar getirir. Yabancılaşma katı bir yönetim anlayışı, iş bölümlerinde gereğinden fazla yapılan ayırım ve işletmenin kontrolsüz büyümesinden kaynaklanır. Tüm bu durumlar, işgörenlerin çevresiyle ve işiyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecek, örgütün amaçlarından uzaklaşmasına neden olacaktır (Koçoğlu, 2015: 20).

3.4.4. Devamsızlık ve İşten Ayrılma

Devamsızlık, işgörenlerin örgütün sahip olduğu çalışma planlarına göre iş görmesi gereken zamanlarda işe gelmemesi olarak tanımlanır. İş tatminsizliği devamsızlık ile doğrudan ilişkilidir. İş tatminsizliği yaşayan işgörenler çeşitli bahaneler yaratarak işe devamsızlık yaparlar. İşgörenler psikolojik ve fiziksel rahatsızlık veya çeşitli kişisel sorunlar şeklinde bahaneler üretmektedir. İşgörenlerin bu bahanelerinin doğru olup olmadığı tıbbi kayıtlarda anlaşılabilir fakat burada dikkat edilmesi gereken asıl konu işgörene önem verme ve neden bu bahaneleri belirtmiş olduklarını anlamaya çalışmak olmalıdır. Bu problemlere çözüm bulunmazsa, işten ayrılma gibi büyük bir insan kaynağı kaybı yaşanabilir. İnsan kaynağı kaybının örgüte maliyeti çok yüksek olabilir. Yeni personel seçme, işe alma, yetiştirilmesi örgüt için yeni bir maliyet doğurmaktadır. İşe

devamsızlığın önüne geçilemez ise, işgörenlerde tükenmişlik ve örgüte zarar veren işgörenler yerine, örgütün çıkarlarını gözetecek yeni çalışanlar işe alınabilir (Oksay, 2005: 98).

İşten ayrılma sürecini, piyasa koşulları, farklı iş olanakları, işgörenlerin örgütteki kıdemi gibi faktörler de etkilemektedir. Fakat bu faktörler incelendiği zaman iş tatmini ve işten ayrılma arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğu, yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Son araştırmalarda tatmin olan işgörenlerin aynı işte kalma eğilimlerinin, tatminsizlik yaşayan çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan iki değişken arasında ters yönde olumsuz bir ilişki vardır (Keleş, 2007: 248).

İşgörenlerin örgütlerde bulundukları konum, işi bırakıp bırakmama konusunda önem teşkil eder. Özellikle üst kademedeki bulunan işgörenlerin işi bırakma istekleri daha düşüktür. Bu nedenle işte kalma eğilimini arttırmak için üst yönetimde görev yapan işgörelere ciddi düzeyde yatırım yapılarak işyerinde kalmaları sağlanır. İş tatminiyle işe devamsızlık arasında ters orantı olması işlerinden tatmin olan işgörenlerin hiçbir zaman devamsızlık davranışı göstermedikleri anlamı taşımamaktadır ancak devamsızlık, tatmin oranı yüksek olan kişiler için daha düşük olacaktır (Keser, 2006: 88).

3.4.5. İşgücü Devri

İşgücü devri örgütte normal bir dönem zarfında işgörenlerin giriş ve çıkış hareketi olarak tanımlanmaktadır (Acar , Efe, & Çelik , 2017: 28). Örgütlerin işgörenlerden etkin ve verimli bir şekilde yararlanmak, yetişmiş işgören bulmak ve örgütte uzun vade de çalışmalarına imkan sağlamak, işgücü devrinin yüksek olduğu sürece imkansızdır. Bu nedenle örgütlerin kendi bünyelerinde işgücü devir hızını normal seviyede tutmaları gerekmektedir (Demir & Tütüncü, 2003: 155). Örgütler genellikle yüksek işgücü devrine ulaştığında akla ilk gelen faktörlerden biri

işgörenlerin iş tatminsizliği olmaktadır. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin işinde olan istek ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda, işgücü devrine neden olmaktadır. İş görenler işlerinden beklentilerine örnek verecek olursak işgörenin örgütte, işleriyle ilgili alınan kararlara katılabilmek, istediği ücreti alabilmek ya da iş yaşamında yükselerek yeni görevlere gelmek isterler. Bu faktörlerin niteliği, önemi ya da sayısı kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Fakat örgütlerde işgörenin beklentileri ile sahip oldukları arasında büyük bir fark ortaya çıkmışsa işgören işinden tatmin sağlayamayacak olup o işi kendi rızasıyla bırakacaktır (Telman & Ünsal, 2004: 77).

3.5. Esnek Çalışma Yenilikçi Davranış ve İş Tatmini Değişkenleri Arasındaki İlişki

Bu bölümde esnek çalışma, yenilikçi davranış ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak alan yazında daha önceden yapılmış olan araştırmalar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Taşlıyan, Engizek ve Gül (2017) tarafından yapılan araştırmada, çalışma yaşamı küreselleşen dünya, gelişen teknoloji ve giderek artan rekabet sonucunda hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu yönde bireylerin çalışma saatleri ve çalışma saatlerindeki özgürlükleri büyük önem kazanmıştır. Esnek çalışma saatleri işgörenlerin iş tatminlerini etkilemektedir. Çalışmanın temel amacı işgören kadınların iş tatmini ve esnek çalışma saatleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu doğrultuda bireylerin demografik özellikleri de göz önüne alınarak analiz yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Edinilen bulgular sonucunda iş tatmini ve esnek çalışma saatleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve işgörenlerin demografik özelliklerinin bu kavramı etkilediği bulunmuştur.

Mahmood vd. (2019) çalışmasında hedef kitle olarak gelir yönetimi hizmetlerinde işgören 120 kişidir. Çalışmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için basit rastgele örnekleme tekniğinden

faydalanılarak 92 kişi seçilmiştir. Araştırmada veriler evrimii bir anket yapılarak elde edilmiştir. Veriler tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda işğörenlerin esnek çalışma sistemi sonrası performanslarında artış yaşandığı ve bununla birlikte de iş tatminlerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Menezes ve Kelliher (2017) tarafından yapılan araştırmada, 2617 işğören ile gerçekleştirilen anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Esnek alışma uygulamalarının işğörenlerde iş tatminini arttırdığı yönünde sonuçlar tespit edilmiştir. Aynı zamanda esnek çalışmanın işğörenlerdeki örgütsel bağlılığı arttırdığı ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı saptanmıştır.

İspir (2018) tarafından yapılan çalışmada, iş tatmini ve yenilikçi davranışın etkisi araştırılarak Kahramanmaraş ilinde bulunan bir kamu kurumunda çalışan işğörenlerden 226 kişiye anket uygulanmıştır. Bulunan veriler analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş tatmini ve yenilikçi davranışın, bireysel performansa olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş tatmini, yenilikçi davranış pozitif ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Bozkurt (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütlerin başarısında yeneilikilik önemli bir unsur olarak tespit edilmekte ve işğören tatmini sağlama noktasında üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak görölmektedir. Yeneilikilik ve i girişimcik uygulamaları örgütlere yerleşmesi için ise, biçimsel kontroller yerine daha esnek yapılanmalara kayılması, işğörene özerklik verilmesi, çevrenin ve yeniliklerin sürekli takip edilmesi, etkili iletişim sistemlerinin kurulması ve yenilikçi uygulamaların teşvik edilmesi gerekmektedir.

Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda esnek çalışma, iş tatmini ve yenilikçi davranış değişkenlerinin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranışa olan etkisinde iş tatmininin aracı role sahip olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın bir diğer amacı, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, yenilikçi davranış ve iş tatmini ile anket uygulamasına katılanların kişisel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H1: İş tatmini ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H4: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H5: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H6: Cinsiyet ile;

H6a: Cinsiyet ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6b: Cinsiyet ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6c: Cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Yaş ile;

H7a: Yaş ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7b: Yaş ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır

H7c: Yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Medeni durum ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Çocuk sahipliği ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Eğitim düzeyi ile;

H10a: Eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10b: Eğitim düzeyi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır

H10c: Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: Görev yeri ile;

H11a: Görev yeri ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11b: Görev yeri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır

H11c: Görev yeri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12: İşyerindeki pozisyon ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13: Mesleki çalışma süresi ile;

H13a: Mesleki çalışma süresi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13b: Mesleki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık vardır

H13c: Mesleki çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H14: Mevcut kurumdaki çalışma süresi ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H15: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü vardır.

H16: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde içsel iş tatmininin aracı rolü vardır.

H17: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dışsal iş tatmininin aracı rolü vardır.

4.3. Araştırmanın Modeli

Anket çalışması ile Aksaray ilinde özel ve kamu sektöründe işgörenlerde esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranışa olan etkisinde iş tatmininin aracı rolünün incelendiği araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Bu modelle, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum bağımsız değişken, yenilikçi davranış bağımlı değişken, iş tatmini ise aracı değişken olarak yerini almıştır.

İstatistikte aracılık modeli, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi aracı değişken adı verilen üçüncü bir varsayımsal değişken aracılığıyla inceler ve kısmen veya tam aracılık ile tanımlar. Aracılık modelinin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiyi değil, bağımsız değişkenin aracı değişkenle aracı değişkenin de bağımlı değişkenle olan ilişkisini inceler. Başka bir deyişle, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide ilk bakışta göze çarpmayan etkiler incelenir (Yılmaz & Dalbudak, 2018: 518).

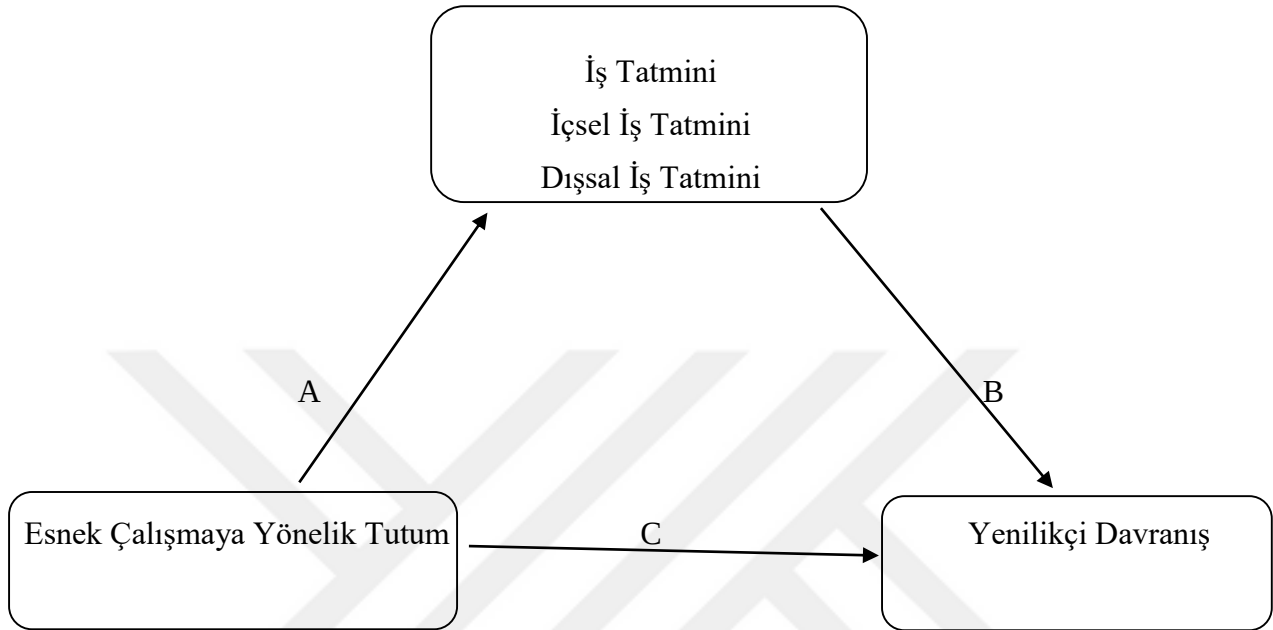
Aracı değişken modelinin oluşturulması için başlangıçta ele alınan bağımlı değişkenin bağımsız değişken tarafından yordanması gerekmektedir. Modelin kurulmasındaki süreçte aşağıdaki adımlar takip edilir (Baron & Kenny, 1986: 1174).

Aşama 1. Bağımsız değişken bağımlı değişkeni etkiler. Buna göre, bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Bu aşama, aracı rolün ortaya konulabilmesinde temel şarttır.

Aşama 2. Bağımsız değişken aracı değişkeni etkiler. Buna göre, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır.

Aşama 3. Bağımlı değişken bağımsız değişken tarafından açıklanan aracı değişken aracılığıyla tahmin edilir.

Araştırma Kapsamında Oluşturulan Model



4.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin toplanması noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anket içerisinde katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini ortaya koymak için “Kişisel Bilgi Formu”nun yanı sıra Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği, Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği yer almaktadır.

4.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu içerisinde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, işyerindeki pozisyon, görev yeri ile ilgili sorular yer almaktadır.

4.4.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği

Albion (2004) tarafından geliştirilmiş ve Çamlı (2010) tarafından Türkçe diline çevrilen 12 maddelik Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği, kendi içerisinde iş-yaşam dengesi, engeller ve diğer işgörenlerin tepkileri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum arasında olacak şekilde 5’li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçek içerisinde yer alan 2, 3, 4, 9, 10, 11 ve 12. İfadeler olumsuzluk

belirttiğinden ötürü 1: Kesinlikle katılıyorum, 5: Kesinlikle katılmıyorum arasında olacak şekilde tersine çevrilmiştir. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,73 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu değer, ölçeğin orta düzeyde güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2009).

4.4.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği

Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan Yenilikçi Davranış Ölçeği içerisinde fikir üretme, koalisyon oluşturma ve fikri uygulamayı içeren toplam 6 ifade yer almaktadır. Bu ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum arasında olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçek, Scott ve Bruce tarafından (1994), Kanter'in (1988) çalışmasına dayanarak geliştirilmiştir. Scott ve Bruce çalışmalarında (1994; 1998) yenilikçi davranışları tek bir boyut şeklinde ele alarak ölçmüştür. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu değer, ölçeğin orta düzeyde güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2009).

4.4.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Katılımcıların İşten aldıkları doyumu ölçmeye yönelik olarak Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 20 ifadeden oluşan ölçek içerisinde içsel (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) ve dışsal iş tatmini (5,6,12,13,14,17,18,19) olmak üzere 2 alt boyut yer almaktadır. Ölçek içerisinde yer alan ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, içsel iş tatmini alt boyutunda 0,92 olarak tespit edilmiş iken dışsal iş tatmini alt boyutunda 0,86 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2009).

4.5. Varsayımlar

Araştırmada kullanılan "Kişisel Bilgi Formu"nın yanı sıra Esnek Çalışma Ölçeği, Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeklerinin hedeflenen durumu saptamak için uygun ölçme araçları olduğu varsayılmıştır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılanların kendisine yöneltilen sorulara içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

4.6. Sınırlılıklar

Özel ve kamu sektöründe esnek çalışma modeli uygulanan işgörenler üzerinde yapılan bu araştırmanın kapsamı, Aksaray ili ile sınırlı tutulmuştur. Bu sebeple, bu araştırma sonuçlarının diğer illere genellenemeyecek olması araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır.

Bu araştırma Aksaray ilindeki özel ve kamu sektöründe işgörenler arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilenlerden alınan cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma, anket formunda yer alan “Kişisel Bilgi Formu”un yanı sıra Esnek Çalışma Ölçeği, Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçekleri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma konusu esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, yenilikçi davranış ve iş tatmini üzerine etkisi olacağı düşünülen; yaş, cinsiyet, medeni durum, işyerindeki çalışma süresi, mesleki çalışma süresi, işyerindeki pozisyon, görev yeri gibi değişkenler ile sınırlıdır.

4.7. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Aksaray ilinde özel ve kamu sektöründe esnek çalışma modeli uygulanan işgörenler oluşturmaktadır. Örnekleme ise Aksaray ilinde özel ve kamu sektöründe işgörenler arasında kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen kişiler oluşturmaktadır. Sekaran (1992:253), ana kütlenin 10.000 ve üzerinde olduğu durumda ulaşılması gereken kişi sayısının 370 olması gerektiğini savunmaktadır. Bu çalışma ise 388 kişi üzerinde yapılmıştır.

4.8. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde aşağıdaki yöntemlere başvurulmuştur:

Cronbach's Alpha: Çalışmada anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespit edilmesinde kullanılmıştır.

Frekans Dağılımları: Anket uygulamasına katılanların kişisel ve mesleki özelliklerinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçekler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerlerinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Normallik Testi: Elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespitinde kullanılmıştır.

Korelasyon Analizleri: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, iş tatmini ve yenilikçi davranış değişkenleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Bağımsız Örneklem t-Testi: Araştırmada ikili değişken gruplarına (cinsiyet, medeni durum gibi) göre yapılan karşılaştırmalarda kullanılmıştır.

Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi: Araştırmada ikiden fazla değişken gruplarına (yaş, meslek gibi) göre yapılan karşılaştırmalarda kullanılmıştır.

Araştırmada yer alan Bağımsız Örneklem t-Testi ve ANOVA analizi sonucu elde edilen sonuçların anlamlılık düzeyinin değerlendirilmesinde 0,05 değeri baz alınmıştır.

Regresyon Analizi: Bağımsız değişkenin (esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum) bağımlı değişken (yenilikçi davranış) üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Çalışmada, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolünün tespitinde SPSS process eklentisi aracılığıyla aracılık testi kullanılmıştır.

4.9. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada ilk olarak katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik bulgulara sonrasında ise ölçekler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgulara yer verilmiştir. Bir sonraki aşamada ise araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotez test sonuçları yer almaktadır.

4.9.1. Araştırma Grubunu Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Özellikler

Cinsiyet	N	%
Kadın	177	45,6
Erkek	211	54,4
Toplam	388	100
Yaş	N	%
18-25 yaş	21	5,4
26-34 yaş	195	50,3
35-44 yaş	121	31,2
45-54 yaş	42	10,8

55 yaş ve üzeri	9	2,3
Toplam	388	100
Medeni Durum	N	%
Bekar	169	43,6
Evli	219	56,4
Toplam	388	100
Çocuğunuz Var mı?	N	%
Evet	197	50,8
Hayır	191	49,2
Toplam	388	100
Eğitim Düzeyi	N	%
İlköğretim	8	2,1
Lise	27	7,0
Ön lisans	44	11,3
Lisans	219	56,4
Yüksek Lisans	78	20,1
Doktora	12	3,1
Toplam	388	100
Görev Yeri	N	%
Kendi işim	19	4,9
Özel sektör	143	36,9
Kamu kurumu	226	58,2
Toplam	388	100
İşyerindeki Pozisyon	N	%
Müdür	42	10,8
Ara yönetici	70	18,0
Memur	191	49,2
İşçi	85	21,9
Toplam	388	100
Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	N	%
1 yıldan az	34	8,8
1-3 yıl	64	16,5
4-6 yıl	85	21,9
7-9 yıl	108	27,8
10 yıldan fazla	97	25,0
Toplam	388	100
Mesleki Çalışma Süresi	N	%
1 yıldan az	15	3,9
1-3 yıl	32	8,2
4-6 yıl	76	19,6
7-9 yıl	121	31,2
10 yıldan fazla	144	37,1
Toplam	388	100

Araştırmaya katılanların %45,6'sının kadın, %54,4'ünün ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 26-34 yaşında olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların %43,6'sının bekar, %56,4'ünün evli olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların

%50,08'inin çocuğunun olduğu, %49,2'sinin ise çocuğunun olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun Lisans mezunu ve kamu kurumunda memur olarak çalıştığı bilgisi sağlanmıştır.

Araştırmaya katılanların %8,8'inin mevcut Kurumdaki çalışma süresinin 1 yıldan az olduğu, %16,5'inin 1-3 yıl, %21,9'unun 4-6 yıl, %27,8'inin 7-9 yıl ve son olarak %25'inin ise 10 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %3,9'nunun mesleki çalışma süresinin 1 yıldan az olduğu, %8,2'sinin 1-3 yıl, %19,6'sının 4-6 yıl, %31,2'sinin 7-9 yıl ve son olarak %37,1'inin ise 10 yıldan fazla olduğu tespit edilmiştir.

4.9.2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	1. Boyut İş- Yaşam Dengesi	2. Boyut Engeller	3. Boyut Diğer Çalışanların
Esnek çalışma uygulamaları iş dışındaki sorumluluklarımı yerine getirmemde yardımcı olur	,656		
İş saatinin azalmasını içeren esnek çalışmayla oluşacak ücret kaybını kabul edemem	,452		
Daha kısa süreli çalışmak terfi almamı olumsuz etkiler	,801		
Esnek saatlerde çalışmak ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir	,842		
Esnek çalışma düzenlemeleri iş dışı sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir	,885		
Esnek çalışma düzenlemeleri iş yükümü yönetebilmem için gereklidir	,814		
Esnek çalışma düzenlemeleri işime daha iyi konsantre olmamı sağlar	,722		
Yöneticiler esnek çalışma düzenlemelerinden faydalananlara olumsuz tepki gösterirler			,897
Çalışanlar esnek çalışmadan faydalanan çalışanlara olumsuz tepki gösterirler			,891
Esnek çalışma uygulamaları işyeri ile irtibatımı kaybetme hissinden dolayı uygun değildir		,820	
Esnek çalışanlar iş rollerine genellikle daha az bağlı olurlar.		,760	
Esnek çalışanlar toplantılar, eğitim seansları vb. önemli olayları kaçıırırlar.		,796	
Faktörleştirme Yöntemi: Principal Component Analysis			
KMO=0,778, Barlett's Küresellik Tesi=,00, X ² =1973,828			
Açıklanan Varyans	32,592	20,345	12,103
Toplam Açıklanan Varyans=	65,040		

Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde, İş-Yaşam Dengesi, Engeller ve Diğer İşgörenlerin Tepkileri olmak üzere 3 alt boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %65,040 olduğu tespit edilmiştir.

4.9.3. Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada, Yenilikçi Davranış Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Yenilikçi Davranış Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Yenilikçi Davranış
Yeni teknolojiler, teknikler ve ürünler araştırırım	,679
Yenilikçi fikirler geliştiririm	,434
Yeni fikirleri savunurum	,813
Yeni fikirler için kaynaklar araştırır, tahsis ederim	,881
Yeni fikirlerin uygulanması için plan ve programlar yaparım	,809
Yenilikçi bir insanımdır	,760
Faktörleştirme Yöntemi: Principal Component Analysis	
KMO=0,819, Barlett's Küresellik Tesi=,00, $X^2=946,990$	
Toplam Açıklanan Varyans= 55,308	

Yenilikçi Davranış Ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde, tek boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %55,308 olduğu tespit edilmiştir.

4.9.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada, Minnesota İş Doyumu Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar	
	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini
Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	,528	
İşimde bağımsız çalışma imkânımın olduğunu düşünüyorum.	,447	
İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor	,493	
İşimin toplum içerisinde "saygın kişi" olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	,546	
Kurumumda bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	,616	
İşimi, bana garantili bir gelecek sunması bakımından yeterli buluyorum.	,482	
Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum	,588	
Diğer çalışanlara yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.	,627	
Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım	,593	
Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	,744	
İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestisi tanıyor.	,646	
Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	,592	
İş ortamımdaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.		,566
Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.		,538
İşime ilgili alınan kararların uygulanması açısından memnun edici buluyorum		,742
Aldığım ücretin yaptığım iş için yeterli olduğunu düşünüyorum.		,600
Yaptığım işle ileride terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.		,574
Çalışma şartlarını ve saatlerini uygun buluyorum.		,519
Arkadaşlık ilişkilerim işimden duyduğum memnuniyeti etkiler.		,629
Yapılan işin takdiri açısından işimi memnun edici buluyorum.		,624
Faktörleştirme Yöntemi: Principal Component Analysis		
KMO=0,950, Barlett's Küresellik Tesi=,00, X ² =4945,443		
Açıklanan Varyans	51,091	5,884
Toplam Açıklanan Varyans= 56,975		

Minnesota İş Doyumu Ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde, iki boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %56,975 olduğu tespit edilmiştir.

4.9.5. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında anket formu içerisinde yer alan ölçekler ve alt boyutlarına ait tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Elde edilen ortalama değer aralıkları şu şekilde yorumlanmıştır (Kaplanoğlu, 2014):

1,00-1,80	Çok düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok yüksek

Bu kısımda ayrıca, normallik test sonuçları da yer almaktadır. Normallik testinde, örneklem büyüklüğünün 50'den küçük olması durumunda Çarpıklık ve Basıklık değerleri $\pm 1,96$ iken 51 ile 100 arasında olması durumunda $\pm 2,58$ ve 100'den büyük olması durumunda ise $\pm 3,29$ verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir (Meyers, 2013). :53). Schmider ve arkadaşlarına (2010: 147) göre Skewness ve Basıklık değerlerinin ± 10 aralığında olması durumunda veriler normal dağılıma uygundur.

Tablo 5: Ölçek ve Alt Boyutlarının Betimsel İstatistikleri

	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
Yenilikçi Davranış	3,91	,623	-,779	1,431
EÇDüzenlemelerine Yönelik Tutum	3,41	,570	-,189	-,159
İş-Yaşam Dengesi	3,13	,800	-,292	-,252
Engeller	3,10	1,068	-,163	-,810
Diğer Çalışanların Tepkileri	3,82	,869	-,918	,636
İş Tatmini	3,40	,787	-,635	,193
İçsel İş Tatmini	3,47	,807	-,713	,260
Dışsal İş Tatmini	3,30	,826	-,451	-,097

Yukarıdaki tabloda, anket formunda yer alan ölçekler ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler yer almaktadır. Buna göre, yenilikçi davranışın yüksek olduğu görülmektedir (Ort.=3,91). Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun benzer şekilde yüksek olduğu görülmektedir

(Ort.=3,41). Bu kısımda iş-yaşam dengesi (Ort.=3,13) ve engeller (Ort.=3,10) alt boyutlarının orta düzeyde, diğer çalışanların tepkisi (Ort.=3,82) boyutun ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Ort.=3,40). Bu kısımda içsel iş tatmininin (Ort.=3,47) yüksek buna karşın dışsal iş tatmini (Ort.=3,30) alt boyutunun orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin ise çok düşük olduğu tespit edilmiştir (Ort.=1,75).

Yukarıdaki tabloda ayrıca, elde edilen verilerin normallik test sonuçlarına bakıldığında, Skewness (çarpıklık) değeri ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olmasından ötürü normal dağılıma uygun sınırlar arasındadır. Buradan hareketle verilerin parametrik teste tabi tutulmasının uygun olduğu söylenebilir (Tabachnick and Fidell, 2013).

4.9.6. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6: Yenilikçi Davranış İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>İş Tatmini</i>	<i>İçsel İş Tatmini</i>	<i>Dışsal İş Tatmini</i>
Yenilikçi Davranış	,275**	,306**	,205**

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, yenilikçi davranış ile iş tatmini (alt boyutlar dahil) arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre;

Yenilikçi davranış ile genel iş tatmini ($r=,275$, $p<,01$), içsel ($r=,306$, $p<,01$) ve dışsal ($r=,205$, $p<,01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, H_1 'de belirtilen “İş tatmini ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. ” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Yenilikçi Davranış İle Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>Esnek Düzenlemelerine Tutum</i>	<i>Çalışma Yönelik</i>	<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	<i>Engeller</i>	<i>Diğer Çalışanların Tepkileri</i>
Yenilikçi Davranış	,153**		,072	,048	,198**

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, yenilikçi davranış ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum (alt boyutlar dahil) arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; Yenilikçi davranış ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($r=,153$, $p<,01$) ve diğer işgörenlerin tepkileri ($r=,198$, $p<,01$) alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın yenilikçi davranış ile iş-yaşam dengesi ve engeller alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, H_2 'de belirtilen "Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8 : Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>İş Tatmini</i>	<i>İçsel İş Tatmini</i>	<i>Dışsal İş Tatmini</i>
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	,038	,058	,006
İş-Yaşam Dengesi	-,113**	-,078	-,156**
Engeller	,257**	,239**	,263**
Diğer Çalışanların Tepkileri	,038	,046	,023

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum (alt boyutları dahil) ile iş tatmini (alt boyutlar dahil) arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile genel iş tatmini ($r=,038$), içsel ($r=,058$) ve dışsal ($r=,006$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş-yaşam dengesi ile genel iş tatmini ($r=-,113$, $p<,01$) arasında negatif yönde, dışsal ($r=-,156$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu buna karşın içsel iş tatmini arasında ($r=-,078$) anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Engeller ile genel iş tatmini ($r=,257$, $p<,01$), içsel ($r=,239$, $p<,01$) ve dışsal ($r=,263$, $p<,01$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer çalışanların tepkileri ile genel iş tatmini ($r=,038$), içsel ($r=,046$) ve dışsal ($r=,023$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, H₃'de belirtilen “Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. hipotezi red edilmiştir.

Tablo 9: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	r	r ²	Düz. r ²	F	p
	B	SH	β							
1 (Sabit)	2,814	,119		23,660	,00	,257	,066	,064	27,399	,00
Engeller	,190	,036	,257	5,234	,00					
2 (Sabit)	3,248	,177		18,341	,00	,303	,092	,087	19,417	,00
Engeller	,210	,036	,285	5,780	,00					
İş-Yaşam Dengesi	-,159	,048	-,162	-3,278	,00					
3 (Sabit)	2,899	,236		12,279	,00	,321	,103	,096	14,717	,00
Engeller	,223	,037	,303	6,090	,00					
İş-Yaşam Dengesi	-,183	,049	-,186	-3,700	,00					
Diğer Çalışanların Tepkileri	,100	,045	,111	2,218	,03					

Yukarıdaki tabloda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeli sonuçları yer almaktadır. Burada, 3 aşamalı bir model olduğu görülmektedir. Modelin birinci aşamasında engeller alt boyutunun iş tatmini üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, engeller alt boyutunun tek başına olacak şekilde iş tatmini üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir

($t=5,234$, $p=,000$). Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engellerin iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %6,4'lük düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,064$).

Modelin ikinci aşamasında, engeller ile birlikte olacak şekilde iş-yaşam dengesi alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, iş yaşam dengesi alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönde ($t=-3,278$, $p=,001$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engeller ve iş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %8,7'lik düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,087$).

Modelin üçüncü aşamasında, engeller, iş yaşam dengesi ile birlikte olacak şekilde diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif yönde ($t=2,218$, $p=,027$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engeller, iş-yaşam dengesi ve diğer çalışanların tepkisinin iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %9,6'luk düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,096$). Sonuç olarak, H_4 'de belirtilen "Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r^2	Düz. r^2	F	p
	B	SH	B							
1 (Sabit)	3,368	,140		24,016	,00	,198	,039	,037	15,739	,00
Diğer Çalışanların Tepkileri	,142	,036	,198	3,967	,00					

Yukarıdaki tabloda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum alt boyutlarının yenilikçi davranış üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeli sonuçları yer almaktadır. Burada, 1 aşamalı bir model olduğu görülmektedir. Buna göre, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum alt boyutlarından sadece diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu ($t=3,967$, $p=,000$) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda , H₅ ‘de “Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.”hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11 : Cinsiyet İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Yenilikçi Davranış	Erkek	211	3,87	,688	-1,539	,13
	Kadın	177	3,96	,532		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Erkek	211	3,36	,535	-1,834	,07
	Kadın	177	3,47	,606		
İş-Yaşam Dengesi	Erkek	211	3,00	,791	-3,606	,00
	Kadın	177	3,29	,785		
Engeller	Erkek	211	3,15	1,036	,935	,35
	Kadın	177	3,05	1,104		
Diğer Çalışanların Tepkileri	Erkek	211	3,82	,836	-,069	,95
	Kadın	177	3,83	,909		
İş Tatmini	Erkek	211	3,53	,756	3,465	,00
	Kadın	177	3,25	,799		
İçsel İş Tatmini	Erkek	211	3,58	,771	2,807	,01
	Kadın	177	3,35	,834		
Dışsal İş Tatmini	Erkek	211	3,45	,798	4,147	,00
	Kadın	177	3,11	,822		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların cinsiyetleri ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Cinsiyet ile yenilikçi davranış ($t=-1,539$, $p>,05$) ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t=-1,834$, $p>,05$). Sonuç olarak, H_{6a} red edilmiştir. Cinsiyet ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kadınların iş-yaşam dengesinin

erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-3,606$, $p<,05$). . Sonuç olarak, H_{6b} kabul edilmiştir.

Cinsiyet ile iş tatmini ($t=3,465$, $p<,05$), içsel iş tatmini ($t=2,807$, $p<,05$) ve dışsal iş tatmini ($t=4,147$, $p<,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta erkeklerin tatmin düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, H_{6c} 'da kabul edilmiştir.

Tablo 12: Yaş İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	SS	t	p
Yenilikçi Davranış	34 yaş ve altı	216	3,95	,539	1,323	,19
	35 yaş ve üzeri	172	3,86	,713		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	34 yaş ve altı	216	3,49	,582	3,057	,00
	35 yaş ve üzeri	172	3,31	,541		
İş-Yaşam Dengesi	34 yaş ve altı	216	3,25	,757	3,507	,00
	35 yaş ve üzeri	172	2,97	,828		
Engeller	34 yaş ve altı	216	3,06	1,088	-,786	,43
	35 yaş ve üzeri	172	3,15	1,043		
Diğer Çalışanların Tepkileri	34 yaş ve altı	216	3,90	,890	1,972	,05
	35 yaş ve üzeri	172	3,73	,833		
İş Tatmini	34 yaş ve altı	216	3,35	,803	-1,577	,12
	35 yaş ve üzeri	172	3,47	,763		
İçsel İş Tatmini	34 yaş ve altı	216	3,41	,837	-1,809	,07
	35 yaş ve üzeri	172	3,56	,762		
Dışsal İş Tatmini	34 yaş ve altı	216	3,25	,822	-1,106	,27
	35 yaş ve üzeri	172	3,35	,830		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların yaşları ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Yaş ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t=1,323$, $p>,05$). Sonuç olarak, H_{7a} red edilmiştir.

Yaş ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir ($t=3,057$, $p<,05$). Yaş ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=3,507$, $p<,05$).

Yaş ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan diğer çalışanların tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların diğer çalışanların tepkilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=1,972$, $p<,05$). . Sonuç olarak, H_{7b} kabul edilmiştir. Yaş ile iş tatmini ($t=-1,577$, $p>,05$), içsel iş tatmini ($t=-1,809$, $p>,05$) ve dışsal iş tatmini ($t=-1,106$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, H_{7c} 'de red edilmiştir.

Tablo 13: Medeni Durum İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Yenilikçi Davranış	Bekar	169	3,92	,656	,329	,74
	Evli	219	3,90	,597		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Bekar	169	3,44	,583	,799	,43
	Evli	219	3,39	,560		
İş-Yaşam Dengesi	Bekar	169	3,14	,812	,346	,73
	Evli	219	3,12	,793		
Engeller	Bekar	169	3,17	,988	1,153	,25
	Evli	219	3,05	1,124		
Diğer Çalışanların Tepkileri	Bekar	169	3,84	,874	,373	,71
	Evli	219	3,81	,866		
İş Tatmini	Bekar	169	3,39	,809	-,249	,80
	Evli	219	3,41	,772		
İçsel İş Tatmini	Bekar	169	3,46	,835	-,380	,70
	Evli	219	3,49	,787		
Dışsal İş Tatmini	Bekar	169	3,29	,838	-,037	,97
	Evli	219	3,30	,818		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların medeni durumları ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Medeni durum ile yenilikçi davranış ($t=,329$, $p>,05$) ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($t=,799$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi ($t=,346$, $p>,05$) engeller ($t=1,153$, $p>,05$) ve diğer çalışanların tepkileri ($t=,373$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir

Medeni durum ile iş tatmini ($t=-,249$, $p>,05$) içsel iş tatmini ($t=-,380$, $p>,05$) ve dışsal iş tatmini ($t=-,037$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, H_8 'de belirtilen “Medeni durum ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır. “ hipotezi red edilmiştir.

Tablo 14: Çocuk Sahipliği İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları

	Çocuğunuz Var mı?	N	Ort.	SS	t	p
Yenilikçi Davranış	Evet	197	3,93	,612	,763	,45
	Hayır	191	3,89	,635		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Evet	197	3,38	,551	-1,149	,25
	Hayır	191	3,45	,589		
İş-Yaşam Dengesi	Evet	197	3,09	,789	-,950	,34
	Hayır	191	3,17	,813		
Engeller	Evet	197	3,09	1,098	-,219	,83
	Hayır	191	3,11	1,038		
Diğer Çalışanların Tepkileri	Evet	197	3,79	,838	-,826	,41
	Hayır	191	3,86	,900		
İş Tatmini	Evet	197	3,42	,775	,524	,60
	Hayır	191	3,38	,801		
İçsel İş Tatmini	Evet	197	3,51	,785	,922	,36
	Hayır	191	3,43	,830		
Dışsal İş Tatmini	Evet	197	3,29	,825	-,101	,92
	Hayır	191	3,30	,829		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların çocuk sahipliği ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Çocuk sahipliği ile yenilikçi davranış ($t=,763$, $p>,05$) ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($t=-1,149$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çocuk sahipliği ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi ($t=-,950$, $p>,05$), engeller ($t=-,219$, $p>,05$) ve diğer çalışanların tepkileri ($t=-,826$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir

Çocuk sahipliği ile iş tatmini ($t=-,524$, $p>,05$), içsel iş tatmini ($t=,922$, $p>,05$) ve dışsal iş tatmini ($t=-,101$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, H_9 'da belirtilen “Çocuk sahipliği ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 15: Mesleki Çalışma İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p
Yenilikçi Davranış	Ön lisans ve aşağısı	79	3,66	,714	9,390	,00
	Lisans	219	3,94	,542		
	Lisansüstü	90	4,05	,666		
	Toplam	388	3,91	,623		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Ön lisans ve aşağısı	79	3,38	,508	,400	,67
	Lisans	219	3,41	,596		
	Lisansüstü	90	3,46	,560		
	Toplam	388	3,41	,570		
İş Tatmini	Ön lisans ve aşağısı	79	3,62	,685	9,146	,00
	Lisans	219	3,26	,805		
	Lisansüstü	90	3,56	,759		
	Toplam	388	3,40	,787		
İçsel İş Tatmini	Ön lisans ve aşağısı	79	3,63	,673	7,981	,00
	Lisans	219	3,33	,831		
	Lisansüstü	90	3,68	,795		
	Toplam	388	3,47	,807		
Dışsal İş Tatmini	Ön lisans aşağısı	79	3,61	,747	10,660	,00
	Lisans	219	3,14	,827		
	Lisansüstü	90	3,39	,803		
	Toplam	388	3,30	,826		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların eğitim düzeyleri ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta genel olarak eğitim düzeyi yüksek olanların yenilikçi davranışların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=9,390$, $p<,05$). Sonuç olarak, H_{10a} kabul edilmiştir.

Eğitim düzeyi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde dengesi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=,400$, $p<,05$). H_{10b} red edilmiştir.

Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ön lisans ve aşağısı eğitim düzeyinde olanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=9,146$, $p<,05$). Sonuç olarak,

Eğitim düzeyi ile iş tatmini içerisinde yer alan içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta eğitim düzeyi yüksek olanların içsel iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=7,981$, $p<,05$).

Eğitim düzeyi ile iş tatmini içerisinde yer alan dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta eğitim düzeyi düşük olanların dışsal iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=10,660$, $p<,05$). Sonuç olarak, H_{10c} kabul edilmiştir.

Bu kısımda elde edilen farklılıkta, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla başvuru çoklu karşılaştırma test sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Yenilikçi Davranış	Ön lisans ve aşağısı	Lisans	-,286*	,000
		Lisansüstü	-,390*	,000
İş-Yaşam Dengesi	Ön lisans ve aşağısı	Lisans	,266*	,011
Engeller	Ön lisans ve aşağısı	Lisans	,632*	,000
		Lisansüstü	,458*	,005
İş Tatmini	Lisans	Ön lisans ve aşağısı	-,368*	,000
		Lisansüstü	-,307*	,002
İçsel İş Tatmini	Lisans	Ön lisans ve aşağısı	-,301*	,004
		Lisansüstü	-,342*	,001
Dışsal İş Tatmini	Lisans	Ön lisans ve aşağısı	-,468*	,000
		Lisansüstü	-,253*	,013

* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Eğitim düzeyine göre yapılan çoklu karşılaştırma sonuçlarına bakıldığında, yenilikçi davranışta, ön lisans ve aşağısında eğitim düzeyine sahip

olanlar ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İş-yaşam dengesi alt boyutunda ön lisans ve aşağısında eğitim düzeyine sahip olanlar ile lisans mezunu olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Engeller alt boyutunda, ön lisans ve aşağısında eğitim düzeyine sahip olanlar ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmininde (alt boyutlar dahil) lisans mezunu olanlar ile ön lisans ve aşağısı ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 17: Görev Yeri İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik t-Testi Sonuçları

	Görev Yeri	N	Ort.	SS	t	p
Yenilikçi Davranış	Özel sektör/Kendi işim	162	3,90	,657	-,323	,75
	Kamu kurumu	226	3,92	,599		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Özel sektör/Kendi işim	162	3,33	,492	-2,575	,01
	Kamu kurumu	226	3,48	,614		
İş-Yaşam Dengesi	Özel sektör/Kendi işim	162	2,90	,794	-4,982	,00
	Kamu kurumu	226	3,29	,764		
Engeller	Özel sektör/Kendi işim	162	3,19	,949	1,372	,17
	Kamu kurumu	226	3,04	1,143		
Diğer Çalışanların Tepkileri	Özel sektör/Kendi işim	162	3,81	,774	-,245	,81
	Kamu kurumu	226	3,83	,932		
İş Tatmini	Özel sektör/Kendi işim	162	3,61	,744	4,409	,00
	Kamu kurumu	226	3,26	,787		
İçsel İş Tatmini	Özel sektör/Kendi işim	162	3,68	,737	4,266	,00
	Kamu kurumu	226	3,33	,826		
Dışsal İş Tatmini	Özel sektör/Kendi işim	162	3,50	,808	4,237	,00
	Kamu kurumu	226	3,15	,809		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların görev yerleri ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

Görev yeri ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t=-,323$, $p>,05$). Sonuç olarak, H_{11a} red edilmiştir.

Görev yeri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kamu kurumunda çalışanların tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-2,575$, $p<,05$).

Görev yeri ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kamu kurumunda çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=-4,982$, $p<,05$). Sonuç olarak, H_{11b} kabul edilmiştir.

Görev yeri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta özel sektör/kendi işinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=4,409$, $p<,05$).

Görev yeri ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta özel sektör/kendi işinde çalışanların içsel iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=4,266$, $p<,05$).

Görev yeri ile dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta özel sektör/kendi işinde çalışanların dışsal iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=4,237$, $p<,05$). Sonuç olarak, H_{11c} kabul edilmiştir.

Tablo 18: İşyerindeki Pozisyon İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p
Yenilikçi Davranış	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	4,05	,647	5,172	,01
	Memur	191	3,89	,609		
	İşçi	85	3,77	,590		
	Toplam	388	3,91	,623		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,30	,565	3,263	,04
	Memur	191	3,46	,570		
	İşçi	85	3,46	,562		

	Toplam	388	3,41	,570		
İş-Yaşam Dengesi	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	2,90	,817	7,878	,00
	Memur	191	3,27	,751		
	İşçi	85	3,10	,823		
	Toplam	388	3,13	,800		
Engeller	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,15	1,100	6,980	,00
	Memur	191	2,92	1,069		
	İşçi	85	3,43	,939		
	Toplam	388	3,10	1,068		
Diğer Çalışanların Tepkileri	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,75	,849	,588	,56
	Memur	191	3,86	,918		
	İşçi	85	3,83	,781		
	Toplam	388	3,82	,869		
İş Tatmini	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,65	,741	12,962	,00
	Memur	191	3,21	,811		
	İşçi	85	3,50	,679		
	Toplam	388	3,40	,787		
İçsel İş Tatmini	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,74	,743	12,678	,00
	Memur	191	3,28	,849		
	İşçi	85	3,56	,675		
	Toplam	388	3,47	,807		
Dışsal İş Tatmini	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	112	3,53	,802	11,213	,00
	Memur	191	3,10	,831		
	İşçi	85	3,41	,747		
	Toplam	388	3,30	,826		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların işyerindeki pozisyonları ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre;

İşyerindeki pozisyon ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin yenilikçi davranışlarının diğer çalışma pozisyonlarına sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=5,172$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta memur ve işçi olanların tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir ($F=3,263$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta işçilerin iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=7,878$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan engeller arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta işçilerin engel algısının daha yüksek tespit edilmiştir ($F=6,980$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan diğer çalışanların tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=,588$, $p>,05$).

İşyerindeki pozisyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=12,962$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile iş tatmini içerisinde yer alan içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin içsel iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=12,678$, $p<,05$).

İşyerindeki pozisyon ile iş tatmini içerisinde yer alan dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin dışsal iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=11,213$, $p<,05$). Sonuç olarak H_{12} 'de belirtilen "İşyerindeki pozisyon ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır. " hipotezi kabul edilmiştir.

Bu kısımda elde edilen farklılıkta, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla başvuru çoklu karşılaştırma test sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 19: İşyerindeki Pozisyona Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Pozisyon	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Yenilikçi Davranış	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	Memur	,157*	,033
		İşçi	,280*	,002
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	Memur	-,163*	,016
		İşçi	-,161*	,049
İş-Yaşam Dengesi	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	Memur	-,370*	,000
Engeller	İşçi	Memur	,505*	,000
İş Tatmini	Memur	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	-,446*	,000
		İşçi	-,294*	,003
İçsel İş Tatmini	Memur	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	-,456*	,000
		İşçi	-,285*	,005
Dışsal İş Tatmini	Memur	Yönetici (Müdür ve Ara yöneticiler)	-,431*	,000
		İşçi	-,306*	,004

* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

İşyerindeki pozisyona göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçlarında yenilikçi davranış ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş-yaşam dengesinde yöneticiler ile memur ve işçiler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Engeller alt boyutunda, işçiler ile memurlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininde ise memur olanlar ile yönetici ve işçiler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20: Mesleki Çalışma Süresi İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p
Yenilikçi Davranış	6 yıl ve aşağısı	123	3,90	,573	,112	,89
	7-9 yıl	121	3,90	,598		
	10 yıldan fazla	144	3,93	,685		
	Toplam	388	3,91	,623		
	6 yıl ve aşağısı	123	3,56	,562	7,052	,00

Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	7-9 yıl	121	3,39	,566		
	10 yıldan fazla	144	3,30	,557		
	Toplam	388	3,41	,570		
İş-Yaşam Dengesi	6 yıl ve aşağısı	123	3,28	,804	5,033	,01
	7-9 yıl	121	3,15	,721		
	10 yıldan fazla	144	2,98	,837		
	Toplam	388	3,13	,800		
Engeller	6 yıl ve aşağısı	123	3,20	1,063	1,107	,33
	7-9 yıl	121	3,00	1,047		
	10 yıldan fazla	144	3,10	1,088		
	Toplam	388	3,10	1,068		
Diğer Çalışanların Tepkileri	6 yıl ve aşağısı	123	3,98	,853	3,273	,04
	7-9 yıl	121	3,79	,910		
	10 yıldan fazla	144	3,71	,833		
	Toplam	388	3,82	,869		
İş Tatmini	6 yıl ve aşağısı	123	3,39	,810	,191	,83
	7-9 yıl	121	3,38	,718		
	10 yıldan fazla	144	3,43	,827		
	Toplam	388	3,40	,787		
İçsel İş Tatmini	6 yıl ve aşağısı	123	3,42	,847	,448	,61
	7-9 yıl	121	3,48	,746		
	10 yıldan fazla	144	3,52	,825		
	Toplam	388	3,47	,807		
Dışsal İş Tatmini	6 yıl ve aşağısı	123	3,33	,831	,444	,64
	7-9 yıl	121	3,24	,744		
	10 yıldan fazla	144	3,31	,887		
	Toplam	388	3,30	,826		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların mesleki çalışma süreleri ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır.

Buna göre; Mesleki çalışma süresi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=,112$, $p>,05$). Sonuç olarak, H_{13a} red edilmiştir.

Mesleki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta mesleki hizmet süresi az olanların tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=7,052$, $p<,05$). Mesleki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta mesleki hizmet süresi az olanların iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=5,033$, $p<,05$).

Mesleki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan diğer çalışanların tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta mesleki çalışma süresi az olanların diğer çalışanların tepkilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=3,273$, $p<,05$) Sonuç olarak, H_{13b} kabul edilmiştir.

Mesleki çalışma süresi ile iş tatmini ($F=,191$, $p>,05$), içsel iş tatmini ($F=,488$, $p>,05$) ve dışsal iş tatmini ($F=,444$, $p>,05$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, H_{13c} red edilmiştir.

Bu kısımda elde edilen farklılıkta, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla başvurulmuş çoklu karşılaştırma test sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 21: Mesleki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Çalışma Süresi	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	6 yıl ve aşağısı	7-9 yıl	,169*	,019
		10 yıldan fazla	,257*	,000
İş-Yaşam Dengesi	6 yıl ve aşağısı	10 yıldan fazla	,307*	,002
Diğer Çalışanların Tepkileri	6 yıl ve aşağısı	10 yıldan fazla	,267*	,012

* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Mesleki çalışma süresine göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçlarına bakıldığında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda, 6 yıl ve aşağı bir süredir mesleki çalışma süresi olanlar ile 7-9 yıl ve 10 yıldan fazla bir süre mesleki hizmet süresi olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesi ve diğer çalışanların tepkileri alt boyutlarında 6 yıl ve aşağı mesleki çalışma süresine sahip olanlar ile 10 yıldan fazla bir süredir mesleki çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 22: Kurumdaki Çalışma Süresi İle Yenilikçi Davranış, Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum ve İş Tatmini Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik ANOVA testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p
Yenilikçi Davranış	3 yıl ve aşağısı	98	3,86	,565	2,575	,05
	4-6 yıl	85	3,91	,565		
	7-9 yıl	108	3,83	,693		
	10 yıldan fazla	97	4,05	,630		
	Toplam	388	3,91	,623		
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	3 yıl ve aşağısı	98	3,44	,614	3,316	,02
	4-6 yıl	85	3,54	,521		
	7-9 yıl	108	3,41	,544		
	10 yıldan fazla	97	3,28	,574		
	Toplam	388	3,41	,570		
İş-Yaşam Dengesi	3 yıl ve aşağısı	98	3,14	,882	6,468	,00
	4-6 yıl	85	3,37	,622		
	7-9 yıl	108	3,16	,793		
	10 yıldan fazla	97	2,87	,795		
	Toplam	388	3,13	,800		
Engeller	3 yıl ve aşağısı	98	2,90	1,022	1,844	,14
	4-6 yıl	85	3,26	1,062		
	7-9 yıl	108	3,12	1,072		
	10 yıldan fazla	97	3,13	1,098		
	Toplam	388	3,10	1,068		
Diğer Çalışanların Tepkileri	3 yıl ve aşağısı	98	3,96	,816	1,128	,34
	4-6 yıl	85	3,81	,967		
	7-9 yıl	108	3,78	,860		
	10 yıldan fazla	97	3,75	,837		
	Toplam	388	3,82	,869		
İş Tatmini	3 yıl ve aşağısı	98	3,38	,782	2,998	,03
	4-6 yıl	85	3,21	,820		
	7-9 yıl	108	3,44	,742		
	10 yıldan fazla	97	3,55	,789		
	Toplam	388	3,40	,787		
İçsel İş Tatmini	3 yıl ve aşağısı	98	3,45	,804	3,454	,02
	4-6 yıl	85	3,25	,859		
	7-9 yıl	108	3,54	,758		
	10 yıldan fazla	97	3,62	,787		
	Toplam	388	3,47	,807		
Dışsal İş Tatmini	3 yıl ve aşağısı	98	3,28	,825	2,130	,10
	4-6 yıl	85	3,14	,826		
	7-9 yıl	108	3,29	,795		
	10 yıldan fazla	97	3,45	,844		
	Toplam	388	3,30	,826		

Yukarıdaki tabloda, anket uygulamasına katılanların kurumdaki çalışma süreleri ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık olup olmadığının sonuçları yer almaktadır. Buna göre; Kurumdaki çalışma süresi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kurumda çalışma süresi fazla olanların

yenilikçi davranışlarının diğer çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=2,575$, $p<,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 4-6 yıl arasında bir süredir kurumda çalışanların tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=3,316$, $p<,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 4-6 yıl arasında bir süredir çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=6,468$, $p<,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan engeller arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,844$, $p>,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan diğer çalışanların tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=1,128$, $p>,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kurumda çalışma süresi fazla olanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=2,998$, $p<,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kurumda çalışma süresi fazla olanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=3,454$, $p<,05$).

Kurumdaki çalışma süresi ile iş tatmini içerisinde yer alan dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F=2,130$, $p>,05$). Bu bağlamda, H_{14} 'de belirtilen "Mevcut kurumdaki çalışma süresi ile yenilikçi davranış, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır. "hipotezi kabul edilmiştir.

Bu kısımda elde edilen farklılıkta, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti amacıyla başvurulmuş çoklu karşılaştırma test sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 23: Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Yenilikçi Davranış	10 yıldan fazla	3 yıl ve aşağısı	,194*	,029
		7-9 yıl	,225*	,010
Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum	10 yıldan fazla	3 yıl ve aşağısı	,164*	,044
		4-6 yıl	,260*	,002
İş-Yaşam Dengesi	3 yıl ve aşağısı	4-6 yıl	,231*	,047
	10 yıldan fazla	3 yıl ve aşağısı	,277*	,014
		4-6 yıl	,508*	,000
		7-9 yıl	,291*	,008
İş Tatmini	4-6 yıl	7-9 yıl	,228*	,044
		10 yıldan fazla	,342*	,003
İçsel İş Tatmini	4-6 yıl	7-9 yıl	,282*	,015
		10 yıldan fazla	,365*	,002

* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Mevcut kurumdaki çalışma süresine göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçlarında yenilikçi davranışta 10 yıldan fazla süredir kurumda çalışanlar ile 3 yıl ve aşağısı ile 7-9 yıl arasında bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumda, 10 yıldan fazla bir süredir çalışanlar ile 3 yıl ve aşağısı ile 4-6 yıl arasında bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İş-yaşam dengesi alt boyutunda, 3 yıl ve aşağısı bir süredir kurumda çalışanlar ile 4-6 yıl arasında bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu kısımda, 10 yıldan fazla bir süredir kurumda çalışanlar ile 3 yıl ve aşağısı, 4-6 yıl ve 7-9 yıl arasında bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmininde, 4-6 yıl arası bir süredir kurumda çalışanlar ile 7-9 yıl ve 10 yıldan fazla bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İçsel iş tatmininde, 4-6 yıl arası bir süredir kurumda çalışanlar ile 7-9 yıl ve 10 yıldan fazla bir süredir kurumda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının İçsel İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar β	t	P	r	r^2	Düz. r^2	F	p
		B	SH								
1	(Sabit)	2,913	,123		23,774	,00	,239	,057	,055	23,410	,00
	Engeller	,181	,037	,239	4,838	,00					
2	(Sabit)	3,249	,184		17,698	,00	,268	,072	,067	14,842	,00
	Engeller	,196	,038	,260	5,214	,00					
	İş-Yaşam Dengesi	-,123	,050	-,122	-2,444	,02					
3	(Sabit)	2,902	,245		11,850	,00	,287	,082	,075	11,496	,00
	Engeller	,209	,038	,277	5,511	,00					
	İş-Yaşam Dengesi	-,147	,051	-,145	-2,862	,00					
	Diğer Çalışanların Tepkileri	,100	,047	,107	2,129	,03					

Yukarıdaki tabloda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum alt boyutlarının içsel iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeli sonuçları yer almaktadır. Burada, 3 aşamalı bir model olduğu görülmektedir. Modelin birinci aşamasında engeller alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, engeller alt boyutunun tek başına olacak şekilde içsel iş tatmini üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($t=4,838$, $p=,000$). Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engellerin içsel iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %5,5’lik düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,055$).

Modelin ikinci aşamasında, engeller ile birlikte olacak şekilde iş-yaşam dengesi alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, iş yaşam dengesi alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönde ($t=-2,444$, $p=,015$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engeller ve iş-yaşam dengesinin içsel iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %6,7’lik düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,067$).

Modelin üçüncü aşamasında, engeller, iş yaşam dengesi ile birlikte olacak şekilde diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif yönde ($t=2,129$, $p=,034$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında

ise engeller, iş-yaşam dengesi ve diğer çalışanların tepkisinin içsel iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %7,5'lik düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,075$).

Tablo 25: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Alt Boyutlarının Dışsal İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r^2	Düz. r^2	F	p
		B	SH								
1	(Sabit)	2,665	,125		21,399	,00	,263	,069	,067	28,690	,00
	Engeller	,203	,038	,263	5,356	,00					
2	(Sabit)	3,247	,184		17,670	,00	,333	,111	,106	23,940	,00
	Engeller	,231	,038	,298	6,113	,00					
	İş-Yaşam Dengesi	-,213	,050	-,207	-4,235	,00					
3	(Sabit)	2,896	,245		11,814	,00	,348	,121	,114	17,656	,00
	Engeller	,244	,038	,315	6,407	,00					
	İş-Yaşam Dengesi	-,237	,051	-,230	-4,623	,00					
	Diğer Çalışanların Tepkileri	,101	,047	,106	2,153	,03					

Yukarıdaki tabloda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum alt boyutlarının dışsal iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeli sonuçları yer almaktadır. Burada, 3 aşamalı bir model olduğu görülmektedir. Modelin birinci aşamasında engeller alt boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, engeller alt boyutunun tek başına olacak şekilde dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($t=5,356$, $p=,000$). Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engellerin dışsal iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %6,7'lik düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,067$).

Modelin ikinci aşamasında, engeller ile birlikte olacak şekilde iş-yaşam dengesi alt boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, iş yaşam dengesi alt boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin negatif yönde ($t=-4,623$, $p=,000$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engeller ve iş-yaşam dengesinin dışsal iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %10,6'lık düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,106$). Modelin üçüncü aşamasında, engeller, iş yaşam dengesi ile birlikte olacak şekilde diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu

görülmektedir. Modelde, diğer çalışanların tepkileri alt boyutunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinin pozitif yönde ($t=2,153$, $p=,032$) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen r^2 değerine bakıldığında ise engeller, iş-yaşam dengesi ve diğer çalışanların tepkisinin dışsal iş tatmini üzerindeki açıklayıcılığının %11,4'lük düzeyde olduğu görülmektedir ($r^2=,114$).

Tablo 26: İş Tatmini Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar β	t	P	r	r^2	Düz. r^2	F	p
		B	SH								
1	(Sabit)	3,089	,133		23,167	,00	,306	,094	,092	40,018	,00
	İçsel İş Tatmini	,237	,037	,306	6,326	,00					
2	(Sabit)	3,129	,133		23,443	,00	,328	,108	,103	23,285	,00
	İçsel İş Tatmini	,393	,074	,509	5,334	,00					
	Dışsal İş Tatmini	-,177	,072	-,234	-2,456	,02					

Yukarıdaki tabloda, iş tatmini alt boyutlarının yenilikçi davranış üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeli sonuçları yer almaktadır. Burada, 2 aşamalı bir model olduğu görülmektedir. Modelin birinci aşamasında içsel iş tatmininin yenilikçi davranış üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, içsel iş tatmininin tek başına olacak şekilde yenilikçi davranış üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Modelin ikinci aşamasında, içsel iş tatmini ile birlikte olacak şekilde dışsal iş tatmininin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde, içsel iş tatmininin yenilikçi davranış üzerinde pozitif etkisinin ($t=5,334$, $p=,000$), dışsal iş tatmininin ise negatif yönde ($t=-2,456$, $p=,015$) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

4.10. Aracı Değişken Analizleri

Tablo 27: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü

Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,0382	,0015	,6205	,5635	1,0000	386,0000	,4533
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2223	,2430	13,2598	,0000	2,7445	3,7001
Esnek Çalışma, 0527	,0702	,7506	,4533	-,0854	,1908	
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,0382					
Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,3903	,0957	,3528	20,3619	2,0000	385,0000	,0000
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,6542	,2211	12,0071	,0000	2,2196	3,0888
Esnek Çalışma	,1558	,0530	2,9400	,0035	,0516	,2600
İş Tatmini	,2129	,0384	5,5476	,0000	,1374	,2884
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,1426					
İş Tatmini	,2691					
Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,1529	,0234	,3800	9,2356	1,0000	386,0000	,0025
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,3402	,1902	17,5651	,0000	2,9663	3,7141
Esnek Çalışma	,1670	,0550	3,0390	,0025	,0590	,2751
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,1529					
Aracı Değişken Model Sonucu						
	Etki	BootSH		BootLLCI		BootULCI
İş Tatmini	,0112	,0160		-,0202		,0439

Yukarıda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolüne yönelik oluşturulan modelin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlarda 4 aşamalı bir model ortaya çıkmıştır. Modelin birinci aşamasında, esnek çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik sonuç yer almaktadır. Buna göre, esnek çalışma

düzenlemelerine yönelik tutumun iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($t=,7506$, $p=,4533$).

Modelin ikinci aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmininin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi yer almaktadır. Oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=20,3619$, $p=,0000$). Modelde, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($t=2,9400$, $p=,0035$) ve iş tatmininin ($t=5,5476$, $p=,0000$) yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Elde edilen anlamlı sonuç içerisinde her bir değişkenin etkisine bakıldığında ise, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin %5,3, iş tatmininin ise %3,84 olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta katsayısının esnek çalışmada %14,26'ya düştüğü (başlangıçta %15,58); iş tatmininin ise %26,91'e yükseldiği (başlangıçta %21,29) görülmektedir.

Modelin üçüncü aşaması, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin göstermektedir. Bu etki, modeldeki C yoluna karşılık gelmektedir. Diğer bir değişle, doğrudan iş tatmini aracı değişkeninin olmadığı durumda bağımsız değişken olan esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun bağımlı değişken olan yenilikçi davranışı nasıl etkileyeceğini göstermektedir. Söz konusu modelin anlamlı ($F=9,2356$, $p=,0025$) etki düzeyinin ise %2,34 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, aracı değişken olmadığı durumda esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Modelin dördüncü aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün etkisinin ne kadar olduğunu ve anlamlı olup olmadığını gösterir. Buna göre, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin etkisinin %1,12 olduğu ancak bunun anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (BootLLCI=-,0202, BootULCI=,0439). Sonuç olarak, H_{15} 'de belirtilen "Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü vardır." hipotezi red edilmiştir.

Tablo 28: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde İçsel İş Tatmininin Aracı Rolü

Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,0581	,0034	,6510	1,3082	1,0000	386,0000	,2534
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,1926	,2489	12,8258	,0000	2,7032	3,6820
Esnek Çalışma	,0823	,0719	1,1437	,2534	-,0592	,2237
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,0581					
Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,3350	,1122	,3463	24,3367	2,0000	385,0000	,0000
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,6045	,2618	12,0134	,0000	2,1782	3,0307
Esnek Çalışma	,1481	,0526	2,8172	,0051	,0447	,2514
İçsel İş Tatmini	,2305	,0371	6,2080	,0000	,1575	,3034
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,1335					
İçsel İş Tatmini	,2986					
Aracı Değişken Model Sonucu						
	Etki	BootSH	BootLLCI	BootULCI		
İçsel İş Tatmini	,0190	,0180	-,0145	,0570		

Yukarıda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde içsel iş tatmininin aracı rolüne yönelik oluşturulan modelin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlarda 3 aşamalı bir model ortaya çıkmıştır. Modelin birinci aşamasında, esnek çalışmanın içsel iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik sonuç yer almaktadır. Buna göre, esnek çalışmanın içsel iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($t=1,1437$, $p=,2534$).

Modelin ikinci aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve içsel iş tatmininin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi yer almaktadır. Oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=24,3367$, $p=,0000$). Modelde, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($t=2,8172$, $p=,0051$) ve içsel iş tatmininin ($t=6,2080$, $p=,0000$) anlamlı olduğu ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Elde edilen anlamlı sonuç içerisinde her bir değişkenin etkisine bakıldığında ise, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin %5,26, içsel iş tatmininin ise %3,71 olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta katsayısına

bakıldığında esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun %13,35'e düştüğü (başlangıçta %14,81); içsel iş tatmininin ise %29,86'ya yükseldiği (başlangıçta %23,05) görülmektedir.

Modelin üçüncü aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde içsel iş tatmininin aracılık rolünün etkisinin ne kadar olduğunu ve anlamlı olup olmadığını gösterir. Buna göre, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde içsel iş tatmininin aracılık rolünün anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (BootLLCI=-,0145, BootULCI=,0570). Sonuç olarak, H₁₆ 'da bahsedilen “: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde içsel iş tatmininin aracı rolü vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 29: Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumun Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Dışsal İş Tatmininin Aracı Rolü

Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,0058	,0000	,6835	,0129	1,0000	386,0000	,9096
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2668	,2550	12,8089	,0000	2,7654	3,7683
Esnek Çalışma	,0084	,0737	,1137	,9096	-,1365	,1533
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,0058					
Modelin Özeti						
r	r ²	MSE	F	df1	df2	p
,2550	,0650	,3647	13,3823	2,0000	385,0000	,0000
Model Sonucu						
	Katsayı	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,8373	,2224	12,7575	,0000	2,4000	3,2746
Esnek Çalışma	,1657	,0538	3,0779	,0022	,0599	,2716
Dışsal İş Tatmini	,1539	,0372	4,1404	,0000	,0808	,2270
Standardize Edilmiş Katsayı						
Esnek Çalışma	,1517					
Dışsal İş Tatmini	,2040					
Aracı Değişken Model Sonucu						
	Etki	BootSH	BootLLCI	BootULCI		
Dışsal İş Tatmini	,0013	,0118	-,0232	,0254		

Yukarıda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dışsal iş tatmininin aracı rolüne yönelik oluşturulan modelin sonuçları yer almaktadır. Elde edilen

sonuçlarda 3 aşamalı bir model ortaya çıkmıştır. Modelin birinci aşamasında, esnek çalışmanın dışsal iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik sonuç yer almaktadır. Buna göre, esnek çalışmanın dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($t=1,137$, $p=,9096$).

Modelin ikinci aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve dışsal iş tatmininin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi yer almaktadır. Oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=13,3823$, $p=,0000$). Modelde, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ($t=3,0779$, $p=,0022$) ve dışsal iş tatmininin ($t=4,1404$, $p=,0000$) etkisinin anlamlı olduğu ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. Elde edilen anlamlı sonuç içerisinde her bir değişkenin etkisine bakıldığında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin %5,38, dışsal iş tatmininin ise %3,72 olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta katsayısına bakıldığında ise, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun %15,17'ye düştüğü (başlangıçta %16,57); dışsal iş tatmininin ise %20,40'a yükseldiği (başlangıçta %15,39) görülmektedir.

Modelin üçüncü aşamasında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dışsal iş tatmininin aracılık rolünün etkisinin ne kadar olduğunu ve anlamlı olup olmadığını gösterir. Buna göre, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dışsal iş tatmininin aracılık rolünün anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (BootLLCI=-,0232, BootULCI=,0254). Sonuç olarak, H_{17} 'de bahsedilen "Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde dışsal iş tatmininin aracı rolü vardır." hipotezi red edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Bu araştırma, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranışa olan etkisinde iş tatmininin aracı role sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İşletmelerde işgörenlerin lehine yapılan düzenlemeler, onların işten tatmin olmaları üzerinde yapıcı bir etki doğurmaktadır. Bu bağlamda, esnek çalışma uygulamalarını kendi isteği ile seçen işgörenlerde işten alınan doyum yükselir ve buna bağlı olarak da stres ve yorgunlukta azalma ile sosyal yaşamda iyileşme ortaya çıkar. Esnek çalışma modelleri, iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesini sağlayan modeller olup işgörenin işe olan yaklaşımlarını etkileyerek iş tatmininin yanısıra örgüte olan bağlılığı da arttırır. Scandura ve Lancu (1997) ile Almer ve Kaplan'ın (2002) yaptıkları çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Naktiyok ve İşcan'ın (2003) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin iş tatminindeki azalışların evden çalışmaya yönelik tutumları pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve diğer işgörenlerin tepkileri ile genel iş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. İş-yaşam dengesi ile genel iş tatmini arasında negatif yönde, dışsal iş tatmini arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu buna karşın içsel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Engeller ile genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Origo ve Pagani (2008) esnek çalışma düzenlemelerinin iş tatmini üzerine etkisini incelemişlerdir. Sonuç olarak bu iki faktör arasında pozitif veya negatif bir ilişki bulunamamıştır. Öztürk'ün (2020) çalışmasında, iş-yaşam dengesinin iş tatmini ile ilişkisi olmadığı, diğer işgörenlerin tepkisinin ise iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, sadece iş-yaşam dengesinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği, diğer işgörenlerin tepkileri ile engellerin herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma saatlerinde veya düzenlerinde yapılan değişikliklerin çalışanın kuruluşa ve yaptığı işe karşı tutumu üzerinde etkili olması beklenmektedir. İster özel ister kamu sektöründe olsun, yeni çalışma biçimleri, işgörenler tarafından bazı avantaj ve dezavantajlarının olduğu, işe yönelik tutumları etkilediği bilinmektedir. Çalışanların yeni çalışma şekline karşı yaklaşımları, özel yaşamlarında kendilerine kolaylık sağlar ise olumlu olmaktadır. Bu durum, çalışanın iş doyumlarını yükseltmektedir (Çamlı, 2010: 78-79). Araştırmada, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolünün anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Yeniden yapılandırma gibi işletmeye rekabet avantajı sağlayan organizasyonel değişiklikler, işgörenlerin tercihi önemsenmeden uygulandığı takdirde, başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Bu bağlamda, esnek çalışma ile ilgili yenilikçi davranışlardan hedeflenen iş tatmininin sağlanmasında çalışanların görüşlerinin alınması önem teşkil edecektir (Jackson ve Wielen, 1998: 225).

Kurumların başarısının, iyi ürün ve hizmet sunabilmelerinin arkasında yatan en önemli ve öncelikli faktör insandır. İnsan faktörü, kurumların verimli ve etkin olmalarının beraberinde rekabet edebilmelerinde de önem taşımaktadır. Örgütlerin rekabet avantajı elde etmek için insanlara değer vermesi gerekir. İşgörenlerin performansını iyileştirmek ve verimliliği sağlamak için onların işlerinde tatmin olmaları, yenilikçi davranışlarda bulunmaları ve işe daha istekli olmalıdır. Bu noktada işletmelere düşen görev, işgörenlerin yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamak ve onların yenilikçi davranışlarını desteklemektir (İspir, 2018: 120-121). Bu kapsamda çalışmada, içsel ve dışsal iş tatmininin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş tatmininin yenilikçi davranış üzerinde pozitif; dışsal iş tatmininin ise negatif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İspir'in (2018) çalışmasında, yenilikçi davranış ile iş tatmini arasında doğrusal yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Janssen, (2000: 288) yaptığı çalışmada, yenilikçi davranışın örgütsel tüm süreçlerin verimliliği ve etkinliğini arttırdığını, yenilikçi davranışın genel olarak örgütün daha iyi performans göstermesini sağlamanın yanında işgörenlerin iş tatminini de arttırdığını ifade etmiştir.

Bu araştırmada, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun yenilikçi davranışa olan etkisinde iş tatmininin aracı role sahip olup olmadığını tespit etmenin yanında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, yenilikçi davranış ve iş tatmini ile anket uygulamasına katılanların

kişisel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı da ortaya konmuştur. Buna göre, cinsiyet, yaş, çocuk sahipliği, mesleki çalışma süresi, görev yeri ve medeni durum ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta eğitim düzeyi yüksek olanların yenilikçi davranışların daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyinin artması ile birlikte ücret düzeyinin de buna paralel olarak artmasının, iletişim becerilerinin güçlenmesinin ve bilgiyi paylaşmada kaygının azalmasının yenilikçi davranışı desteklediği ifade edilebilir. Bununla beraber, işyerindeki pozisyon ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin yenilikçi davranışlarının diğer çalışma pozisyonlarına sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak kurumdaki çalışma süresi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kurumda çalışma süresi fazla olanların yenilikçi davranışlarının diğer çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Işık ve Aydın'ın (2016) çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olduğuna ulaşılmıştır. Elde edilen farklılıkta erkeklerin yenilikçi davranış düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu kaydedilmiştir. Çalışmada ayrıca, 41 yaş ve üzerinde olanların yenilikçi davranış düzeylerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada eğitim düzeyi ve mesleki hizmet süresi bağlamında, üniversite mezunu ve 1-6 yıl arası çalışma süresi olanların işgörenlerin diğer eğitim seviyesindeki ve çalışma süresindeki çalışanlara göre daha olumlu görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Fırın'ın (2021) çalışmasında, cinsiyet ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada yaş ve eğitim düzeyine göre yenilikçi davranışın anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta genel olarak yaşı büyük olan ve ön lisans mezunu işgörenlerin yenilikçi davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu kaydedilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguda, cinsiyet ile iş tatmini ve içsel dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta erkeklerin tatmin düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluşmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuç, Hulin ve Smith'in (1967) yaptıkları çalışmada elde edilenlerle benzerlik göstermektedir. Bununla beraber, kadınların arkadaş canlısı insanlarla çalışıp daha iyi bir sosyal konumda olmayı, yüksek maaşa tercih etmesi ve kadınların ev yaşamlarında da sorumlulukları olması nedeniyle ailenin ekonomik sorumluluğunda

erkeklere oranlara daha az rol üstlenmesi, işe dönük beklentilerinin daha az olması sonucunu doğurmuştur. Aynı işi yapan daha az beklentilere sahip olan kadınlarda bu sebeple iş tatmini daha yüksek olacaktır (Mishra, 2013: 45). Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, kadın ve erkeklerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi ile genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Genel iş tatmini ve dışsal iş tatmininde ön lisans ve aşağı eğitim düzeyinde olanların tatmin düzeyinin içsel iş tatmininde ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanların tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin eğitim düzeyi düşük olanlarda yüksek çıkması, işe yeni başlamanın verdiği heyecan arzusuyla açıklanabilir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise eğitim düzeyine göre iş tatmininin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

İşyerindeki pozisyon ile genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yöneticilerin tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görev yeri ile genel iş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta özel sektör/kendi işinde işgörenlerin tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında, pozisyona göre iş tatmininin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi ile genel iş tatmini ve içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu buna karşın dışsal iş tatmininde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, kurumda çalışma süresi fazla olanların genel iş tatmini ve içsel iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) araştırmasında ise kurumdaki çalışma süresine göre iş tatmininin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki en yoğun araştırılan bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar, genel olarak, yaş arttıkça iş tatmininin de arttığı yönündedir. Herzberg'e (1966) göre, işe yeni başlayanların ilk yıllarındaki iş tatmini düzeyi azalmakta, sonrasında ise tecrübe edindikçe iş tatmini artmaktadır. Mishra'ya (2013) göre, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkide farklı örneklem gruplarında birbirine zıt sonuçlar elde edilebilmektedir. İş tatmini yaşa bağlı olarak artmakla birlikte kimi çalışmalarda yaygın görüşün tersine negatif bir korelasyon olduğu aktarılmıştır. Bu çalışmada ise, yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı

tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışmadaki çocuk sahipliği, mesleki çalışma süresi ve medeni durum değişkenleri bağlamında da benzer niteliktedir. Elde edilen bu sonuç, Öztürk'ün (2020) çalışmasında elde edilenler benzerlik göstermektedir. Çalışmada, medeni durum, mesleki çalışma süresi, çocuk sahipliği değişkenleri bağlamında da iş tatmininin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik uygulamaların kadınlara özgü olduğu aktarılmıştır. Bunun nedeni, kadınların evde daha fazla zaman harcayabilmesidir (Bolat vd., 2006: 6). Araştırmada cinsiyet ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu, engeller ve diğer işgörenlerin tepkileri alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Farklılığın olduğu kısımda, kadınların iş-yaşam dengesinin erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların iş-yaşam dengesine yönelik tutumlarının olumlu olması, kadınlara iş dışında yüklenen rollerin erkeklere nazaran daha fazla olmasından kaynaklandığı, bu nedenle kadınların çalışma saatlerinde sağlanan esnekliğe daha fazla ihtiyaç duyduğu şeklinde yorumlanabilir. Kirel'in (1999) çalışmasında, erkeklerin de kadınlar kadar esnek çalışma uygulamalarına olumlu baktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, kadınların daha çok ev işlerine ve çocukların vakit ayırmada, erkeklerin ise kendilerine daha çok zaman ayırmak için esnek çalışmaya olumlu baktığı kaydedilmiştir. Çamlı'nın (2010) çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile iş-yaşam dengesi, diğer çalışanlar ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, kadınların iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerinde erkeklere kıyasla daha olumlu düşünceye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın işgörenlerin erkeklere nazaran esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ifade edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, kadın ve erkeklerin diğer işgörenlerin tepkileri, engeller ve iş-yaşam dengesinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada, medeni durum ile esnek çalışma modellerine yönelik tutum ve iş-yaşam dengesi, engeller ve diğer işgörenlerin tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının benzer yapıda olduğunu göstermektedir. Feldman ve Gainey'in (1999: 370) yaptıkları çalışmada, evli ve ailevi sorumlulukları olan işgörenlerin, bekar ve ailevi sorumluluğu olmayan işgörelere kıyasla uzaktan

çalışma modeline daha olumlu baktıkları tespit edilmiştir. Buna karşın, esnek çalışmanın aile ilişkilerinde birtakım sorunlara neden olabileceği, bunun nedeninin de evdeki bireylerin çalışma sınırlarına saygı duymamalarından kaynaklandığı ifade edilmiştir (Kurland ve Bailey, 1999: 53-68). Çamlı'nın (2010) çalışmasında, medeni duruma göre sadece diğer işgörenlerin tepkileri alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında EÇD'nin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Eğitim düzeyi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta genel olarak eğitim düzeyi yüksek olanların iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yetenekleri geliştirme, özerk çalışma ve kendine daha fazla zaman ayırma gibi durumların ortaya çıkmasından ötürü eğitim düzeyi yüksek olanların iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bununla beraber, işgörenlerin esnek çalışmanın engellilik durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta eğitim düzeyi düşük olanların engel algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çakır'ın (2001) çalışmasında, iş üzerinde esnekleşme ile ilgili yapılacak değişimlere eğitim düzeyi düşük olanların yeni yetenek ve bilgi gerektireceği düşüncesinden ötürü olumsuz tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, iş-yaşam dengesi, engeller ve diğer işgörenlerin tepkilerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada elde edilen bulguda, işyerindeki pozisyon ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta memur ve işçi olanların tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. İşyerindeki pozisyon ile iş-yaşam dengesi ve engeller arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta işçilerin iş-yaşam dengesi ve engel algısının daha yüksek tespit edilmiştir. İşyerindeki pozisyon ile diğer çalışanların tepkileri arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İşgörenlerin işyerinde olmadığı zamanlarda, işlerinin aksayacağı düşüncesiyle üst yöneticilerin esnek çalışma ile ilgili olarak tutumlarının olumsuz olduğu aktarılmıştır. Alt kademedeki yöneticiler ise, esas işlevlerinden olan kontrol görevinin ellerinden alındığı düşüncesiyle bu tür düzenlemelere olumsuz bir tutum içerisinde (Özevren, 1987: 106). Çamlı'nın (2010) çalışmasında ise işyerindeki pozisyon ile EÇD'ye yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) araştırmasında ise, iş-yaşam dengesinin işyerindeki pozisyona göre anlamlı düzeyde farklılaştığı buna karşın engeller

ve diğer işgörenlerin tepkilerinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, uzman olarak işgörenlerin ortalama değerinin yöneticilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk sahipliği ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumun, kamu sektörünün doğasından ve örneklemin yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonuç, Çamlı'nın (2010) yaptığı çalışmada elde edilenlerle benzerlik göstermektedir. Naktiyok ve İşcan'ın (2003) yaptıkları çalışmada, evde 5 yaşından küçük çocuğa sahip olma değişkeninin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumu etkilediği ifade edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında, çocuk sahibi olmayanların çocuğu olanlara göre engeller faktörüne daha yüksek yanıtlar verdiği tespit edilmiş iken iş-yaşam dengesi ve diğer v tepkilerinde çocuk sahipliğinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yaş ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum içerisinde yer alan iş-yaşam dengesi ve diğer işgörenlerin tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların iş-yaşam denge düzeyleri ve diğer işgörenlerin tepkilerine yönelik algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu kısımda yaş ile engeller arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yaşı küçük olanların kariyerlerinin başlangıç aşamasında olması, işin ilk yıllarındaki çalışmaya yönelik hevesliliğin olması ile açıklanabilir. Çamlı'nın (2010) çalışmasında, yaş değişkeni ile sadece iş-yaşam dengesinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılıkta, 31-35 yaş grubunda yer alanların iş-yaşam dengesi alt boyutunun 41 ve üzeri yaş grubundakilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, iş yaşam dengesinde anlamlı farklılık olduğu, engeller ve diğer işgörenlerin tepkilerinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu iş-yaşam dengesinde yaşı küçük olanların ortalama değerinin diğer yaş gruplarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma süresi ile esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş-yaşam dengesi, diğer işgörenlerin tepkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu buna karşın engeller alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, mesleki hizmet süresi az olanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki hizmet süresi az olanların çalışma esnekliğinin verdiği

rahatlıktan dolayı buna yönelik tutumlarının olumlu olduğu ifade edilebilir. Bununla beraber, çalışma süresi az olanlarda, işe başlamanın verdiği heyecan, iş yükümlülüklerini daha kolay bir şekilde yerine getirebilme, işe odaklanmada herhangi bir problem yaşamama durumu söz konusudur. Çamlı'nın (2010) çalışmasında mesleki çalışma süresi ile EÇD'ye yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, iş-yaşam dengesinin mesleki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı buna karşın engeller ve diğer işgörenlerin tepkilerinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi ile esnek çalışma modellerine yönelik tutum ve iş-yaşam dengesi alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğu, buna karşın engeller ve diğer işgörenlerin tepkileri alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, 4-6 yıl arasında bir süredir işgörenlerin esnek çalışma modellerine yönelik tutumları ve iş-yaşam denge düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 4-6 yıl arasında kurumda çalışma süresi olanların esnek çalışma modellerine yönelik tutumlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durum, söz konusu grubun esnek çalışma saatlerinin ailevi sorumluluklarını yerine getirebilme, iş dışı sorumlulukları yerine getirebilme ve kendini işlerine daha çok adapte edebilmelerine imkan vermesiyle açıklanabilir. Öztürk'ün (2020) çalışmasında ise, iş-yaşam dengesinin kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı buna karşın engeller ve diğer işgörenlerin tepkilerinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çamlı'nın (2010) çalışmasında kurumdaki çalışma süresi ile EÇD'ye yönelik tutum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

5.2. Öneriler

Bu çalışma, Aksaray ilinde özel ve kamu sektöründe esnek çalışma modeli uygulanan işgörenlerin üzerinde gerçekleşmiştir. Gelecekteki araştırmalarda farklı örneklem kitleleri üzerinde yeni çalışmalara yapılarak esnek çalışmaya ilişkin farklı görüşler ortaya konulabilir.

Araştırmada ele alınan değişkenler bağlamında işgörenlerin demografik ve mesleki özelliklerine göre farklı sonuçların elde edilmesinden yola çıkarak, farklı sektörlerde yeni çalışma alanları belirlenebilir.

İş tatmininin sağlanmasında esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili düzenlemelerde işgörenlerin görüşlerine başvurulmalıdır. Özellikle yaşı büyük ve eğitim düzeyi düşük olan işgörelere yönelik uzaktan çalışma ile ilgili yetenek ve bilgi gerektiren işlerle ilgili eğitimler verilmelidir.

Esnek çalışma düzenlemelerinden hedeflenen çıktıların sağlanmasında, örgütsel düzenlemelerin bireysel, örgütsel ve toplumsal etkileri göz önüne alınmalıdır. Özellikle, işgörenlerin özelliklerine göre düzenlemelerin yapılması önem teşkil etmektedir.

Yöneticiler, örgütlerinde daha etkin verimli ve başarılı olabilmesi için işgörenlerin iş tatminini ve yenilikçi iş davranışını sağlayacak uygun ortamı oluşturmaları gerekmektedir.

İleride yapılabilecek olan çalışmalarda esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun başka değişkenlerle olan ilişkisi araştırılabilir. Ayrıca benzer çalışmalar farklı sektörlerde ve farklı illerde işgörenler üzerinde uygulanabilir.

KAYNAKÇA

Akıncı, Zeki; "Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı:4. Antalya, 2002.

Albion, M. J., 2004. A measure of attitudes towards flexible work options. Australian Journal of Management, 29 (2), pp. 275-294.

Alderfer, C. P. (1972). Human Needs In Organizational Settings. New York.

Almer, E. D. Kaplan, S. E. (2002). "The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting" Behavioral Research in Accounting, Vol.14, 1-34.

Andrisani, P. J. (1978). Job satisfaction among working women. Signs: Journal of women in culture and society, 3(3), 588-607.

Atatanır, H., 2012. Türkiye’de sosyal güvenceli esneklik mümkün mü? Sosyal Güvence, 1 (2), s.13

Aydıntan, B., ve Kördeve, M. K. (2016), Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi , 27-48.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: KariyerYayınları.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research – conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), 1173-1182.

Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Gül Yayınevi.

Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Beğenirbaş B. ve Turgut, E., 2016. “Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1), ss.57-93.

Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları. Baskı, İstanbul, 322.

Blau, Francine D. and Ferber, Marianne A. (1986). The Economics of Women, Men and Work, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Bolat, T. Seymen, O. A. Bolat. O. İ. (2006). “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.8, Sayı.1.

Bolat, T., Seymen, O. A., ve Bolat, O. İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-30.

Bozkurt, Ö. ve İ. Bozkurt. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi. 9.1, 1-18.

Bozkurt, Ö. (2009). Yenilikçi bir faaliyet olarak iç girişimciliğin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi:(Sakarya ili imalat sanayi üzerine bir alan araştırması).

Cressey, P. Jones, B. (1995). *Work and Employment in Europe: A New Convergence*. Routledge, London.

Çakır, Ö. (2001). Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3 (1), 10-19.

Çamlı, L. G., 2010. Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Davis J., & Wilson N, S. M. (2000). Principals' effort to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress." *The Clearing House*, 2000, 73(6), 349-353.

Demir, F. ve Gerşil, G., 2008. Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma.

Doğan, Selen. *Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı*, İstanbul: Kare Yayınları, 2006.

Dong Yuntao, SeoMyeong-Gu, Bartol Kathryn M. (2014). No Pain, No Gain: An Affect-Based Model of Developmental Job Experience And The Buffering Effects of Emotional Intelligence. *Academy of Management Journal*, 57, (4), 1057.

Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23(3), 3552.

Ekonomi, M., 1994. Türk iş hukukunda esnekleşme gereği, çalışma hayatında esneklik. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, ss. 55-79.

Elnaga, A. & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. 5(4), 137-147.

Erdoğan, İlhan; İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:

Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul:Beta Yayınları.

Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri. 5. Baskı*, İstanbul: Beta Yayınları.

Feldman, D. C. Gainey, T. W. (1999). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda, Human Resource Management Review, Vol.7, 369-388.

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. Journal of Public Administration Research and Theory, 23(1), 155-187.doi:10.1093/jopart/mus008.

Fırın, S. (2021). Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi Davranış ve Kişilik Özellikleri, Ankara, İksad Yayınevi, 978-625-8423-50-1.

Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. The Business Review, 11(2), 1-10.

Görücü, İ. 2008. Türk çalışma hayatında kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulaması. Hikmet Yurdu, 1 (2), ss. 77-89.

Gutek, G. L. (1988). Philosophical and ideological perspectives on education. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Ankara: Özen Yayıncılık.

Güney, Salih. Davranış Bilimleri, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2.Baskı, 2000

Güven, M. Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki ilişkiler: Bir Alan Çalışması, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 12(1), 127-151.

Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.

Herzberg, F., 1966. *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York, NY: Harper.

Hulin, C. L. and Smith, P. A., 1967. An empirical investigation of two implications of the two-factor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 51 (5), pp. 396-402.

Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Konaklama işletmeleri çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeylerinin incelenmesi: Ayder Yaylası örneği. *Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 17-30.

İspir, İ. (2018). Çalışanların İş Tatmini İle Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi . *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 7 (2) , 120-135.

İşcan, Ö.F. and K. Timuroğlu. (2007). The Effect of Organizational Culture On Job Satisfaction and an Application. *Atatürk University the Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 21 (1), 119-136.

Jackson, P. Wielen. (1998). *Teleworking: International Perspectives*, New York: Routledge.

Janssen O. (2000). “Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour”, *Journal of occupational and organizational psychology*, Cilt: 73, Sayı:3, 287-302.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1350, Chicago: Rand McNally.

Jurgensen, C.E. (1978). Job preferences: What makes a job good or bad, Journal of Applied Psychology, 63, 3, 267-276.

Kaplanoglu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (64), 131-150.

Kaya, M., ve Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 1069-1099.

Kayış A. (2009). Güvenirlilik analizi, Ş. Kalaycı (Ed.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (s.403-419), 4.Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Kırel, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt.26, Sayı.2.

Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2), ss. 68-89.

Kurland, N. B. Bailey, D. E. (1999). “Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere and anytime”, Organizational Dynamics, Vol.28, 53-68.

Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde Ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. Yönetim Ve Ekonomi , 19- 29.

Metle, M., (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. The international journal of human resource management, C:12.

Mishra, P. K., 2013. Job satisfaction. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 14 (5), pp. 45-54.

Morris, L. ve LYON, S.E. (1988). Gender Relations in Public and Private: New Research Perspectives. Macmillan Press, Hampshire.

Murray, M.A. and Atkinson, T. (1981) Gender Differences in Correlates of Job Satisfaction. Canadian Journal of Behavioural Sciences, 13, 44-52.

Myers, S. (1999). “Flextime Catches on in Business, But Size Matters”, Providence Business News, 14, 16–19.

Naktiyok, A. İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, Akdeniz İşletme ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı.6.

Nouri, H. & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45 (2013), 138-148.

Okyay, G. (2009). *İşletmelerin Çalışanlarına Karşı Kurumsal Sosyal Sorumluluklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*, İstanbul: Türkiye.

Origo, F. Pagani, L., 2008. Workplace flexibility and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29 (2), pp. 539-566.

Özdemir, S., ve Parlak, Z. (2011). Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik. Sosyal Siyaset Konferansları (S. 1-60). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Özevren, M. (1987). İşletmelerde Çalışma Saatleri ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, İstanbul: Basisen Eğitim Kültür Yayınları.

Özgener, Ş. (2005). Çalışma hayatında esnekliğin işletme verimliliği üzerine etkileri: karşılaştırmalı bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(3), 51-79.

Öztürk, E. B. (2020). Esnek Çalışmanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Paksoy, M. (2002). Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi. İstanbul: Santay yayınevi.

Pettinger, R. (2002). Managing the Flexible Workforce. Capstone Publishing (a Wiley Company), Oxford.

Robbins, S. P. (1996). Organizational behavior: concepts, controversies and applications. 7th ed. Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.

Scandura, T. A. Lankau, M. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journal of Organizational Behaviour, Vol.18 No.4, 386-387.

Sekaran, U. (1992). Research Methods for Business - A Skill-Building App - Instructor's Resource Guide with Test Questions & Transparency Masters. John Wiley & Sons, Incorpo.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Academic Review, 55-64.

Sönmez, P., 2006. Küreselleşme, Avrupa Birliği ve istihdam: çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 5 (3), 177-19

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Şahin, T., 2014. Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Tabachnick, B. G. And Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.

Taşlıyan, M., Engizek, H., & Necmettin, G. Ü. L. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. TÜBAV Bilim Dergisi, 10(2), 111-125.

Tekin, Mahmut ve Muammer Zenenler. Esnek İşletme, Ankara: Nobel Yayın, 2007

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107.

Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi , 99-116.

Ugboro, I., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. Journal of Quality Management, 5, 247-272.

Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*, KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, 1-67.

Weiss, D. J. Dawis, R. V. England, G. W. Lofquist, L. H. (1967). Manual of The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: Mn: The University of Minnesota Press.

Yılmaz, V. & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14 (2) , 517-534.

Yüksel, A. ve Bozkurt, E., 2008. Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan modeller üzerine d

Yunying, C. & Shaobang, S. (1994). A measurement study of teachers' job satisfaction.

Psychological Science, 3. eğerlendirmeler. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 45(519), ss. 49-61.



EKLER

ANKET FORMU

Bu soru formu Yüksek Lisans tezi çalışmasına veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Her soru için size en çok uyan sadece bir seçenek işaretlenmelidir. Cevaplarınız gizli tutulacaktır. Katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Hakan KATMAN

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Prof. Dr. Himmet KARADAL

1. **Cinsiyetiniz:** () Erkek () Kadın
2. **Yaşınız:** () 18-25 () 26-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üzeri
3. **Medeni durumunuz:** () Bekâr () Evli
4. **Çocuğunuz var mı?** () Evet () Hayır
5. **Eğitim durumunuz:** () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Doktora
6. **Görev Yeriniz:** () Kendi işim () Özel sektör () Kamu kurumu
7. **İşyerindeki pozisyonunuz:** () Müdür () Ara Yönetici () Memur () İşçi
8. **Bu kurumda çalışma süreniz:** () 0-1 yıl arası () 1-3 yıl arası () 3-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 10 yıldan fazla
9. **Toplam tecrübeniz:** () 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 3-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 10 yıldan fazla

Aşağıdaki her bir ifade için size en çok uyan seçeneğe “X” işareti koyunuz.

Esnek Çalışma Ölçeği

1= kesinlikle katılmıyorum 2= katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum

1. Esnek çalışma uygulamaları iş dışındaki sorumluluklarımı yerine getirmemde yardımcı olur	1	2	3	4	5
2. İş saatinin azalmasını içeren esnek çalışmayla oluşacak ücret kaybını kabul edemem	1	2	3	4	5
3. Esnek çalışma uygulamaları işyeri ile irtibatımı kaybetme hissinden dolayı uygun değildir	1	2	3	4	5
4. Daha kısa süreli çalışmak terfi almamı olumsuz etkiler	1	2	3	4	5
5. Esnek saatlerde çalışmak ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir	1	2	3	4	5
6. Esnek çalışma düzenlemeleri iş dışı sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir	1	2	3	4	5
7. Esnek çalışma düzenlemeleri iş yükümü yönetebilmem için gereklidir	1	2	3	4	5
8. Esnek çalışma düzenlemeleri işime daha iyi konsantre olmamı sağlar	1	2	3	4	5
9. Yöneticiler esnek çalışma düzenlemelerinden faydalananlara olumsuz tepki gösterirler	1	2	3	4	5
10. Çalışanlar esnek çalışmadan faydalanan çalışanlara olumsuz tepki gösterirler	1	2	3	4	5
11. Esnek çalışanlar iş rollerine genellikle daha az bağlı olurlar.	1	2	3	4	5
12. Esnek çalışanlar toplantılar, eğitim seansları vb. önemli olayları kaçıırırlar.	1	2	3	4	5

Yenilikçi Davranışlar Ölçeği

1= kesinlikle katılmıyorum 2= katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum

1. Yeni teknolojiler, teknikler ve ürünler araştırırım	1	2	3	4	5
2. Yenilikçi fikirler geliştiririm	1	2	3	4	5
3. Yeni fikirleri savunurum	1	2	3	4	5
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır, tahsis ederim	1	2	3	4	5
5. Yeni fikirlerin uygulanması için plan ve programlar yaparım	1	2	3	4	5
6. Yenilikçi bir insanımdır	1	2	3	4	5

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

1= kesinlikle katılmıyorum 2= katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum

1. Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	1	2	3	4	5
2. İşimde bağımsız çalışma imkânımın olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor	1	2	3	4	5
4. İşimin toplum içerisinde "saygın kişi" olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. İş ortamımdaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunuz.	1	2	3	4	5
6. Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	1	2	3	4	5
7. Kurumumda bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	1	2	3	4	5
8. İşimi, bana garantili bir gelecek sunması bakımından yeterli buluyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum	1	2	3	4	5
10. Diğer çalışanlara yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunuz.	1	2	3	4	5
11. Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım	1	2	3	4	5
12. İşime ilgili alınan kararların uygulanması açısından memnun edici buluyorum	1	2	3	4	5
13. Aldığım ücretin yaptığım iş için yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. Yaptığım işle ileride terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	1	2	3	4	5
16. İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestisi tanıyor.	1	2	3	4	5
17. Çalışma şartlarını ve saatlerini uygun buluyorum.	1	2	3	4	5
18. Arkadaşlık ilişkilerim işimden duyduğum memnuniyeti etkiler.	1	2	3	4	5
19. Yapılan işin takdiri açısından işimi memnun edici buluyorum.	1	2	3	4	5
20. Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	1	2	3	4	5

Anketimiz sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu



Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Hakan KATMAN

“Esnek Çalışmanın Yenilikçi Davranışa Olan Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü” başlıklı 2021/04-04 protokol numaralı başvuru 26.04.2021 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları
Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 5F8A851D-21BD-4267-B7AA-D026C94F25FB

Belge Doğrulama Adresi: <https://e-belge.aksaray.edu.tr>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta: naygun@aksaray.edu.tr İnternet Adresi: <https://www.aksaray.edu.tr/>

KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194



TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		X
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	X
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	X
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	X
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	X
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	X
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	X
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	X
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	X
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	X
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	X
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	X
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	X
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	X
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	X
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	X
Atıf Yöntemi APA 6 ☒ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	X
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	X
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	X
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	X
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	X
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	X
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	X
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış	X

Bu tezin tarafımdan “Tez yazım kuralları” okunarak dikkatlice hazırlanmış olduğunu ve doğabilecek her türlü olumsuzluktan sorumlu olacağımı kabul ederim.

Öğrencinin imzası