

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Seher KOÇOĞLU
ORCID: 0001-7299-9309**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem BALABAN
ORCID: 0000-0001-6830-5052**

EYLÜL - 2024

Seher Koçoğlu tarafından hazırlanan “Uzaktan alışmanın İř-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” başlıklı bu tez 31/08/2024 tarihinde Sakarya Üviversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliđi’nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç Dr. Özlem BALABAN

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KARAKİRAZ

Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fazilet NOHUT

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa: 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	SEHER KOÇOĞLU
Öğrenci Numarası	:	Y199037111
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	İŞLETME
Programı	:	İŞLETME
Tezin Başlığı	:	UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
Benzerlik Oranı	:	%8
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim. / / 20.... İmza Öğrenci		
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim. / / 20.... İmza Danışman		
Uygundur Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Tarih: / / 20.... İmza:		
☐ Kabul Edilmiştir ☐ Reddedilmiştir EYK Tarih ve No: / / 20....	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hayata geçirilmesi sürecinde bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım Doç. Dr. Özlem Balaban'a Tezli Yüksek Lisans Eğitimim boyunca desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen Sakarya Üniversitesi İşlerme Enstitüsü İşletme Bölümü öğretim üyelerine, sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmamda desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen, bana olan güvenlerini hiç kaybetmeyen aileme ve oğlum Ediz Koçoğlu'na teşekkür ederim.

Seher KOÇOĞLU

31.08.2024

İÇİNDEKİLER

TABLolar	iv
ŞEKİLLER	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
---	----------

1.1. Uzaktan Çalışma	4
----------------------------	---

1.1.1. Uzaktan Çalışma Kavramı	4
--------------------------------------	---

1.1.2. Uzaktan Çalışma Türleri	5
--------------------------------------	---

1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	8
---	---

1.1.3.1. İşverenler Açısından	8
-------------------------------------	---

1.1.3.2. Çalışanlar Açısından	9
-------------------------------------	---

1.1.4. Uzaktan Çalışmanın Boyutları	10
---	----

1.1.5. Uzaktan Çalışma Teorileri	12
--	----

1.1.5.1. Esnek Firma Teorisi	13
------------------------------------	----

1.1.5.2. Örgütsel Uyum Teorisi	13
--------------------------------------	----

1.1.5.3. Sosyal Mübadele Teorisi	13
--	----

1.1.5.4. Öz Yeterlilik Teorisi	14
--------------------------------------	----

1.2. İş-Yaşam Dengesi	14
-----------------------------	----

1.2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tarihi	14
---	----

1.2.2. İş-Yaşam Dengesi Teorileri	17
---	----

1.2.2.1. Yayılma Teorisi	17
--------------------------------	----

1.2.2.2. Telafi Teorisi	18
-------------------------------	----

1.2.2.3. Katmanlaşma Teorisi	19
------------------------------------	----

1.2.2.4. Kaynak Tüketimi Teorisi	19
--	----

1.2.2.5. Uyum Teorisi	20
-----------------------------	----

1.2.2.6. İş Aile Çatışması Teorisi	21
--	----

1.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Avantaj ve Dezavantajları	21
--	----

1.2.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	22
---	----

1.3. Örgütsel Bağlılık	23
------------------------------	----

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	23
--	----

1.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	24
1.3.2.1. Kişisel Faktörler	25
1.3.2.2. Örgütsel Faktörler	27
1.3.2.3. İş ve Rol Faktörleri.....	28
1.3.2.4. Diğer Faktörler	29
1.3.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	30
1.3.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	30
1.3.3.2. Wiener Sınıflandırması	30
1.3.3.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması.....	31
1.3.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	33
1.3.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	35
1.3.3.6. Mowday Sınıflandırması	35
1.3.4. Örgütsel Bağlılık Seviyeleri.....	37
1.3.4.1. Düşük Bağlılık Düzeyi	37
1.3.4.2. Orta Bağlılık Düzeyi	38
1.3.4.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi	38
1.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	39
1.3.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans	39
1.3.5.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık	40
1.3.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti	40
1.3.5.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma.....	41
1.3.5.5. Örgütsel Bağlılık ve Stres	41
1.4. Uzaktan Çalışma, İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar	42
BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	45
2.1. Araştırmanın Modeli	45
2.2. Araştırmanın Hipotezleri	45
2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	45
2.4. Veri Toplama Araçları.....	46
2.4.1. Sosyo-Demografik Form.....	46
2.4.2. Uzaktan Çalışma Ölçeği.....	46
2.4.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	47
2.4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	47
2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi	48
BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA	49

3.1. Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı Bilgiler.....	49
3.2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Normallik Analizi ve Güvenirlik.....	51
3.3. Demografik Değişkenlere Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi	53
3.4. Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki.....	73
3.5. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi	77
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	80
KAYNAKÇA	84
EKLER.....	97
ÖZGEÇMİŞ.....	105

TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler-1.....	49
Tablo 2: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler-2.....	50
Tablo 3: Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Normallik Analizi ve Güvenirlik	51
Tablo 4: Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi ..	54
Tablo 5: Yaşa Göre Uzaktan Çalışma	56
Tablo 6: Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık.....	57
Tablo 7: Yaşa Göre İş Yaşam Dengesi	58
Tablo 8: Eğitim Düzeyine Göre Uzaktan Çalışma.....	59
Tablo 9: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık.....	60
Tablo 10: Eğitim Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi	61
Tablo 11: Medeni Duruma Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi	62
Tablo 12: Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre Uzaktan Çalışma.....	63
Tablo 13: Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık	65
Tablo 14: Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Dengesi	66
Tablo 15: Gelir Düzeyine Göre Uzaktan Çalışma	67
Tablo 16: Gelir Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık	68
Tablo 17: Gelir Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi	69
Tablo 18: Çalışılan Sektöre Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi	70
Tablo 19: Görev Pozisyonuna Göre Uzaktan Çalışma.....	71
Tablo 20: Görev Pozisyonuna Göre Örgütsel Bağlılık	72
Tablo 21: Görev Pozisyonuna Göre İş Yaşam Dengesi	73
Tablo 22: Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki	75
Tablo 23: Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 24: Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	78

ŞEKİLLER

Şekil 1: Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektif 35

Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Perspektif 36



ÖZET

Koçoğlu, S. (2024). *Uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.

Covid-19 pandemisiyle mücadele yöntemlerinden karantina ve izolasyon politikalarının bir sonucu olarak, tüm dünyada iş ve yaşam arasındaki dengenin kurulması zorunluluk haline gelmiştir. Çalışma hayatının bir gecede değişim yaşayarak uzaktan çalışma şekline bürünmesi, kişilerin iş-yaşam dengelerini değiştirmiştir. Bununla birlikte çalışanların iş arkadaşları, yöneticiler, müşteriler vb. şeklinde çalışma ortamına ait rollerden uzaklaşmaları, örgüte yönelik bağların zayıflamasına da yol açmıştır. Pandeminin sona ermesinden sonra ise, eski çalışma şekli ve şartlarına uyum süreci başlamıştır. Bu süreçte çalışanların tutum ve davranışlarında farklılıklar meydana gelmiştir. Kişinin çalışmakta olduğu örgüt, ailesi, çalışma şekli gibi değişkenler çevre unsuru olarak değerlendirildiğinde, uyumun sağlanması adına çevreye yönelik tutumları önemlidir. Bu yönüyle bu çalışmada, çevre unsuru olarak kişinin yaşamı ve çalışmakta olduğu örgütüne karşılık tutumunun, uzaktan çalışma ile birlikte ne düzeyde etkilendiği incelenmektedir. Çalışma, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamakta olup Sakarya'da belirli bir dönem de olsa uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilen çalışanlar üzerine gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklem tekniği ile örneklem belirlenmiş ve online bir şekilde veri toplaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplamda 227 kişi katılım sağlamıştır. Araştırmada ilişkisel tarama tekniği özelinde değişkenler arasındaki ilişki ve etki incelenmiştir. Ayrıca bu ilişki ve etkide, demografik faktörlerin de etkisi incelenmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak sosyo-demografik form, uzaktan çalışma ölçeği, iş-yaşam dengesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışılan sektör, görev pozisyonu ve çalışma süresine göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi anlamlı farklılaşmıştır. Bununla birlikte uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasında ölçek genelinde olmasa da alt boyutlarda anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesini yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

Koçoğlu, S. (2024). *The effect of remote working on work-life balance and organisational commitment* (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

As a result of quarantine and isolation policies, one of the methods of combating the Covid-19 pandemic, it has become a necessity to establish a balance between work and life all over the world. The fact that working life has changed overnight and turned into remote working has changed the work-life balance of people. However, the distancing of employees from the roles belonging to the working environment in the form of colleagues, managers, customers, etc. has also led to the weakening of ties to the organisation. After the end of the pandemic, the process of adaptation to the old working style and conditions started. In this process, differences have occurred in the attitudes and behaviours of employees. When variables such as the organisation, family and working style of the person are considered as environmental elements, their attitudes towards the environment are important in order to ensure adaptation. In this respect, this study examines to what extent the attitudes towards one's life and the organisation in which he/she works as an environmental element are affected by teleworking. The study aims to examine the effect of teleworking on work-life balance and organisational commitment and was carried out on employees who are employed as teleworkers for a certain period in Sakarya. The sample was determined by convenience sampling technique and data collection was carried out online. A total of 227 people participated in the research. In the research, the relationship and effect between variables were analysed in terms of relational screening technique. In addition, the effect of demographic factors on this relationship and effect was also examined. Socio-demographic form, remote working scale, work-life balance scale and organisational commitment scale were used as data collection tools in the study. Data analysis was carried out with the help of SPSS programme. According to the findings, teleworking, organisational commitment and work-life balance differed significantly according to gender, age, marital status, education level, income level, sector, position and working time. In addition, significant relationships were found between teleworking, organisational commitment and work life balance in sub-dimensions, although not in the overall scale. In addition, it was concluded that teleworking did not predict organisational commitment and work life balance. Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: Remote Working, Work-Life Balance, Organisational Commitment.

GİRİŞ

Covid-19 salgınıyla birlikte dünya üzerindeki yaşamda farklılıklar gerçekleşmiştir. İnsanların çalışma, eğitim alma, sosyalleşme, alışveriş yapma ve boş zamanlarını değerlendirme biçimleri değişmiştir. Evden çalışmaya ani bir geçiş, iş ve özel hayat arasındaki fiziksel sınırları ortadan kaldırmış ve birçok kişinin iş-yaşam dengesini değiştirmiştir. Dünya pandemiden kurtulmaya başladıkça, kamu sağlığı ve güvenliği için tasarlanan birçok uygulama ve kısıtlama ortadan kalkmıştır. Ancak sosyal hayat normale döndükçe çalışanlar evden çalışmaya devam etme tercihlerini dile getirmişlerdir (Barrero vd., 2021; Smite vd., 2022). Normalleşme dönemiyle birlikte iş dünyası, tam zamanlı ofis çalışma gereklilikleri gibi eski iş yeri geleneklerini kırmaya ve daha esnek çözümler geliştirmeye başlamıştır. Ofis ve uzaktan çalışmayı birleştiren hibrit model, hem küresel hem de yerel şirketler tarafından uygulanan bu çözümlerden biridir. Bununla birlikte, evden çalışmanın etkileri ve sonuçları kuruluşlar ve yönetim ekipleri tarafından hala sorgulanmakta, faydaları ve dezavantajları akademisyenler arasında geniş bir ilgi yaratmaktadır (Bellmann ve Hübler, 2020; Choudhury vd., 2021; Palumbo, 2020; Putra vd., 2020). Fiziksel iş yeri büyük ofislerden yatak odalarına, yemek masalarına veya mutfak tezgâhlarına kayarken, bazı uzaktan çalışanlar ofise dönüştürülecek ayrı bir odaya sahip olacak kadar şanslıydı. Bu geçiş, küçük veya yoğun bir evde yaşayan ve çalışan herkes için daha zor olmuştur. Çalışma zamanı ile kişisel zaman arasında net sınırlar belirlemek, uzaktan çalışanların iş-yaşam dengesini etkileyen bir mücadele haline gelmiştir (Kerman vd., 2022). Uzaktan çalışmanın vermiş olduğu bu esneklik ile birlikte, çalışanların sosyal hayatlarına etkisi ve gece geç saatlere kadar çalışma gibi uygulamalar ile birlikte zaman mefhumu ortadan kalkmıştır. Ayrıca, erkek ve kadın çalışanların uzaktan çalışma deneyimleri farklılık göstermektedir (Del Boca vd., 2020). Kişi-çevre uyumu teorisi, kişi ve çevre arasındaki uyuma vurgu yaparak, bunlar arasında bir eşleşme sağlanmasının arzu edilen sonuçlar için gerekli olduğunu belirtmekte ve bu uyumdaki aksaklıkların tarafların niyetlerinde olası değişikliklerle sonuçlandığını ileri sürmektedir (Parsons, 1909). Ofisten eve beklenmedik çalışma alanı geçişi, çalışan ve çevre arasındaki uyumu değiştirmiştir. Ancak uyumun doğası gereği dinamik olması yeni durumlara adaptasyonu mümkün kıldığından (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013), çalışan ve evdeki çalışma alanı arasındaki uyum arzu edilen sonuçlar üretmeye dönüşebilir. Bu doğrultuda, araştırmalar evden çalışmanın gelişmiş iş-yaşam dengesi (Sullivan, 2012; Putra vd.,

2020), artan örgütsel bağlılık (Ipsen van Veldhoven vd., 2021), artan iş tatmini (Brunelle ve Fortin, 2021; CovingtonWard, 2017; Shareena ve Shahid, 2020) ve gelişmiş iş performansı (Susilo, 2020) ile sonuçlandığını göstermektedir. Aksine, evden çalışma iş-yaşam dengesinin bozulması (Bellmann ve Hübler, 2020; Palumbo, 2020), iş yükü ve stresin artması (Golden ve Eddleston, 2020; Mihhailova, 2009) ve iş memnuniyetinin azalması (Mihhailova vd., 2011) ile de ilişkilendirilmektedir. Son zamanlarda yapılan araştırmaların ortaya koyduğu karışık sonuçlar, evden çalışmanın etkilerini etkileyen başka güçlerin varlığına ilişkin soruları uygun bir şekilde tetiklemektedir. Bu çalışmada, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenecektir. Analizden önce, uzaktan çalışma uygulamalarının gelişimi, belirleyicileri, avantajları ve dezavantajları ele alınacak, çalışmanın kavramsal temelleri aktarılacaktır. Covid-19 döneminin henüz oldukça yeni olması ve uzaktan çalışma uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin görece az sayıda nicel çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, bu araştırmanın bulgularının hem uzaktan çalışma hem de iş-yaşam dengesi literatürüne katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin ve uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte demografik değişkenlere göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesinin farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılmasıdır.

Araştırmanın Önemi

Uzaktan çalışma geçen yüzyıldan bu yana yayınlanmış ve kullanılmıştır, ancak tüm kamu ve özel kuruluşlara uygulanmamıştır. Ancak Covid-19 bunu tüm dünya için gerçeğe dönüştürmüştür. Bu nedenle, uzaktan çalışmanın etkinliğini araştırmak, kuruluşların sağlıklı uzaktan çalışmayı geliştirmelerine yardımcı olmak için çoğu araştırmacı tarafından dikkate alınmalıdır. Covid-19 sürecinin yeni bir süreç olması ve literatürde uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin çok az sayıda nicel çalışma bulunması nedeniyle araştırma sonucunda elde edilecek bulguların hem uzaktan çalışma literatürüne hem de iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışanların işverenlerinin uzaktan çalışmaya yönelik tutumlarını görmelerinin fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Sakarya ilinde belirli dönemlerde de olsa uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilenler üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel yöntem kapsamında ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu yönüyle uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu nedenle değişkenlerin ölçümü adına literatürde kullanılan ve kabul edilen ölçekler kullanılarak anket tekniği ile 227 kişiden veriler toplanmıştır. Katılımcılara Apaydın'ın (2011) geliştirmiş olduğu İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Grant ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilen ve Akman ve diğerleri (2023) tarafından Türkçeleştirilen Uzaktan Çalışma Ölçeği ve Meyer ve diğerlerinin (1993) geliştirmiş olduğu ve Wasti (2000) tarafından Türkçeleştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ulaşılan veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Uzaktan Çalışma

1.1.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Günümüzde teknoloji ve bilgi odaklı gelişimin sürekli hale gelmesi, teknolojinin sağlamış olduğu yeni fırsatların meydana gelmesi, kişi ve kurumların teknolojiye endeksli düşünmesini yeni fırsatların zorunlu hale getirmiştir (Eyel, 2020, s. 185). Bu durum çalışma şekline de etki etmiş ve ortaya çıkan uzaktan çalışma şekliyle birlikte bu teknolojik fırsatların yakalanması amaçlanmıştır. Uzaktan çalışma şeklinin odağında, teknolojik gelişimlerin etkisiyle çalışma ortamının uygun hale getirilmesi bulunmaktadır. Diğer bir söylemle, teknolojideki yenilikler, çağın gerektirdiklerinin bir sonucu olarak düşünce, yaklaşım ve uygulama yöntemlerindeki farklılıkları ortaya çıkarmıştır (Koçel 2018, s. 439).

Uzaktan çalışma konusu önceki on yıl boyunca yaygın olarak tartışılmış olmasına rağmen, Covid-19'un yaygın etkilerinin bir sonucu olarak uzaktan çalışma üzerine yapılan çalışmaların sayısı artmaya başlamış ve daha fazla çalışma, enfeksiyonun yayılmasını önlemek için kullanılan bir iş gösterisi olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Mustajab, 2020).

Uzaktan çalışma, esnek çalışma ortamlarının önemli bir ögesidir ve işgörenlerin, gerek şahsi gerekse iş hayatı ile ilgili olan durumlara karşı tercih etme sebeplerini oluşturmaktadır. Bununla birlikte işverenlerin de maliyetlerin azaltılması gibi nedenlerden ötürü uzaktan çalışma şekline olumlu baktıkları dile getirilebilir (Clark, 2000, s. 748-749). Uzaktan çalışmanın kullanımının özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri alanında yoğunlaşan bilişim sektörü, bankacılık, sigortacılık, eğitim gibi alanlarda uzun süredir yaygınlık kazandığı dile getirilebilir (Dockery ve Bawa, 2020). Cep telefonları, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve kişisel bilgisayarlar gibi araçlarla işyeri ortamından uzak, fakat işverenin emri ve isteği doğrultusunda örgüt amacına uygun olarak gerçekleştirilen işler, uzaktan çalışma ya da literatürde diğer kullanımı şekliyle tele-çalışma olarak ifade edilmektedir (Eurofound ve ILO, 2017).

Uzaktan çalışma şekli, işgörenin özgür bir biçimde, çalışma şartlarını genel itibariyle kendisinin belirlediği, işin tamamlanmasının gerekliliği gibi sonuç odaklı iş

yürütümünün tercih edilebildiği, işyeri dışında iş yapmak anlamına gelmektedir (Coker, 2020). Bazı çalışanlar, işyerini bir sosyalleşme aracı olarak değerlendirmekte ve bu nedenle uzaktan çalışmayı tercih etmemektedir.

Esneklik, son dönemde iş hayatının en önemli konularından biridir (Doğan vd., 2015, s. 375). İşgörenlerin iş-yaşam dengesinin düzeyi, çalışmada bulundukları süreleri etkin bir şekilde yönetebilme becerisi, bağımsız olarak iş yapabilme becerisi ve iş dışındaki zamanlarına verdikleri önem giderek artmakta, böylece teknolojik gelişmeler sayesinde çalışanlar ofisleri dışında daha esnek bir şekilde çalışma fırsatına sahip olabilmektedir (Alkan-Meşhur, 2007, s. 266). Teknolojinin etkisi ve iş dünyasındaki değişimler sayesinde tele-çalışma yakın zamanda ortaya çıkmış bir kavramdır, ancak insanlar uzun zamandır uzaktan çalışmaktadır; sadece daha önce sınıflandırılmamıştır. İş hayatında iletişim, mekanik daktilolardan kişisel bilgisayarlara ve daha sonra masaüstü bilgisayarlardan e-postalara doğru ilerleyerek tüm işlerin konumdan bağımsız olarak tamamlanmasına olanak sağlamıştır (Johnson, 1997).

Uzaktan çalışma fikri, 1950’lerde telefonların geniş çapta ticarileşmesinden sonra daha uygulanabilir hale gelmiştir. Kişisel bilgisayarlar 1980’lerde günlük yaşamın sıradan bir unsuru haline geldiğinde, uzaktan çalışma kavramı da mümkün hale gelmiştir. Taşınabilirliğin yanında, mümkün olan bütün yerlerden ve istenildiğinde ulaşılabilir bulunması, her zaman her yerden iş yapılabilmesini mümkün kılmıştır (Johnson, 1997). Bilgi ve iletişim teknolojisinin sürekli ilerlemesi, 1990’ların sonundan bu yana maliyetleri düşürerek farklılık yaratmıştır. “İnternet patlaması” olarak dile getirilen bu değişim, uzaktan çalışmanın ilerlemesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Dambrin, 2004, s. 359). Teknolojinin yeni gelişim ve değişimleri sanallığı hızlandırmış, iş dünyasında zaman ve mekân kavramları sorun olmaktan çıkmıştır. Sonuç olarak, teknolojiye ileri gidenin en önemli sonucu, çalışanların sorumluluklarını zamandan ve çalışma ortamından bağımsız olarak yerine getirebilmeleridir. Çalışanlar artık iletişim hizmetleri sayesinde görevlerini istedikleri zaman ve istedikleri yerde yerine getirebilmektedir (Alkan-Meşhur, 2007, s. 265). Bu yorumlardan yola çıkarak, teknoloji ve esnekliğin kesiştiği noktada yeni bir meslek türünün geliştiği sonucuna varılabilir.

1.1.2. Uzaktan Çalışma Türleri

Uzaktan çalışma modeli, şirkete ve gerçekleştirilen eylemin türüne göre farklılaşmaktadır. Uzaktan çalışma evde, belirli imkânlara sahip yerlerde ya da teknolojik

imkânlardan yararlanılarak mobil şekilde gerçekleştirilebilmektedir (Soysal, 2006, s. 147). Uzaktan çalışma biçimleri literatürde farklılık göstermekle birlikte, uzaktan çalışma biçimleri üç ana başlık altında tanımlanmaktadır. Bunlar, uzaktan çalışmanın odağına göre değişmekte olup, ev odaklı/tabanlı, merkez odaklı/tabanlı ve mobil şeklinde sınıflandırılabilir (Alkan-Meşhur, 2010, s. 5).

Bilgisayar ve iletişim teknolojisi geliştikçe ev tabanlı uzaktan çalışma uygulamaları da yaygınlaşmıştır. Çalışanlar, ofis ortamında bir evde çalışmayı bir ofiste çalışmaktan daha cazip bulmaktadır. Çalışanlar, dışarıdan müdahale ve uyarı korkusu olmadan kendi performans oranlarını ayarlayabilme ve bunu ailelerinden zaman ayırmak zorunda kalmadan yapabilme gibi çeşitli nedenlerle ev tabanlı çalışmayı tercih etmektedir (Soysal, 2006).

Ev odaklı/tabanlı uzaktan çalışmanın, en yaygın tür olduğu dile getirilebilir (Yavuz, 1995: 64). Ev tabanlı uzaktan çalışma için alternatif terimler ofis veya elektronik ev çalışması olsa da, kilit nokta çalışanın işini kendi evinden elektronik bir iletişim ağı aracılığıyla yürütmesidir (Teleworkmirti, 2011). Ev tabanlı çalışma modeli, seyahat gereksinimlerini azaltmak için bir yöntem olarak görülen bir model önerisidir. Bu konseptin amacı trafik sıkışıklığını azaltmak ve hareketliliği iyileştirmektir (Silva ve Melo, 2017). Bu tür bir araştırmanın amacı, kişisel stres ve yorgunluğun yanı sıra trafik sıkışıklığı ve hava kirliliği gibi sosyal sorunları da en aza indirmektir (Aguilera vd., 2016, s. 1). Uzaktan çalışmanın en popüler türü, bir çalışanın yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evinden çalışmasıdır. Geleneksel evden çalışmanın aksine, bu tür bir çalışma yeteneklere, organizasyonel yapılara, çeşitli becerilere ve merkezi işverenle olan bağlantılara dayanmaktadır (Di Martino ve Wirth, 1990, s. 530). Ayrıca, evden çalışma formülü, çalışanların gerginliğini en aza indirmeyi, çalışanları gürültüden uzaklaştırmayı ve aile hayatlarını bozmadan onlara dinlenme fırsatı sunmayı amaçlamaktadır (Alkan-Meşhur, 2010, s. 5).

Tele-merkez temelli uzaktan çalışma, uzaktan çalışmanın bir başka biçimidir. Bu tür istihdamda çalışanlar işyerinden uzakta bir yerde teknolojik olanakları kullanırlar ve çalışanları denetleyen bir yönetici de vardır (Yavuz, 1995, s. 64). Tele-merkez tabanlı bir tesisten uzaktan çalışmanın evden çalışmaya göre bir avantajı da vardır. Her çalışanın evi için ayrı teknolojik cihazlar tedarik etmek yerine, daha düşük bir maliyetle çalışanları tek bir yerde toplamak daha mantıklıdır (Soysal, 2006). Tele-merkez tabanlı olarak

gerçekleştirilen uzaktan çalışmada dile getirilebilecek diğer bir avantaj çalışanlar açısından ortaya çıkmaktadır. Bağlantılarını sürdürmek isteyen ancak uzakta yaşayan çalışanlar kendilerine daha yakın olan bir tele-merkezde çalışarak hem seyahat süresinden ve paradan tasarruf etmekte hem de sosyal bir ortamda çalıştıkları için sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir (Alkan-Meşhur, 2007, s. 268). Merkez tabanlı uzaktan çalışmanın hem şirkete hem de bireye önemli faydalar sağladığı genel olarak kabul edilmektedir (Mokhtarian, 1991, s. 276). İşveren açısından bakıldığında, merkezden uzaktan çalışma modeli profesyonel bir imaj çizmek, uzaktan çalışma modelinin verimliliğine inanmak, güvenlik ve gizlilik endişelerini azaltmak gibi faydalar sağlamaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise evde yaratılamayacak bir çalışma ortamına sahip olmak, evde ailevi sorunların yaşanma ihtimalini azaltmak, maliyetli iş ekipmanlarına sahip olmamak ve bunların bakımını yapmak, profesyonelliği sürdürmek, sosyalleşmek ve etkili bir çalışma ortamı bulmak gibi olumlu değerler içermektedir (Mokhtarian, 1991, s. 276).

Mobil uzaktan çalışma modelinde ise çalışanlar, işverenleriyle iletişimlerini sürdürürken çeşitli konumlardan çalışmak için bilgi teknolojisini kullanmaktadırlar. Evleri, araçları, trenler ve uçaklar, oteller ve müşterilerin işyerleri de dâhil olmak üzere çeşitli konumlardan çalışırlar. Bu çalışanlar mobil tele-çalışanlar olarak bilinmektedir. Mobil tele çalışanlar, işleri seyahat etmelerini gerektiren ve merkez ofisle bağlantı kurmak, e-postaya erişmek ve veri bankalarına erişmek için elektronik iletişim kullanan profesyonellerdir. Çeşitli kamu ve özel sektör fonksiyonlarında çalışanlar arasında üst düzey yöneticiler, satış çalışanları, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları bulunmaktadır (Alkan-Meşhur, 2007, s. 268). Mobil tele çalışmaya ilişkin pozitif ve negatif yönleri bakıldığında ortaya çıkan sonuç, işverenlerin yoğun taleplerini karşılamamanın zorluğu ve çocuklu çalışanların sahip olduğu olanaklara sahip olamama olarak ifade edilebilir (Soysal, 2006, s. 152-153). Çalışan, mobil uzaktan çalışma biçiminde çalışma platformundan uzak kaldığı için iş ortamının hoş olmayan yaklaşımları ile karşı karşıya kalmamaktadır. Bu çalışma programı esnek olduğu için mobil uzaktan çalışmanın faydaları arasında daha iyi zaman yönetimi, mesleki ya da şahsi hayata daha yüksek oranda vakit ayırma ve yüksek düzeyde kişisel ve profesyonel gelişim bulunmaktadır (Tremblay ve Thomsin, 2012, s. 110).

1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın en önemli avantajlarından biri, teknolojik imkânların avantajını kullanarak, mekân ve zaman sınırlaması olmaksızın gerçekleştirilebilmesidir. Bu durumun işçi ya da işveren bakımından bazı avantajları bulunurken, dezavantajlı durumların gelişmesi de mümkündür. Literatürde, çalışan ve işveren bakımından esas kazanım ve dezavantajları gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Aşağıda alt başlıklarda uzaktan çalışma şekliyle birlikte işçi ve işveren tarafından oluşan avantajlı ve dezavantajlı durumlar açıklanmıştır.

1.1.3.1. İşverenler Açısından

Maliyet, uzaktan çalışmaya yönelik işverenler tarafından dile getirilebilecek en büyük avantajlardan biridir. Bu sebeple şirketler maliyet etkin politikaları göz önünde bulundurmaktadır. İşverenler ya da örgüt için gerçekleşen en büyük gider kalemi ulaşım masraflarıdır. Bu masrafların uzaktan çalışma ile birlikte ortadan kalkması işveren açısından olumlu bir durumdur. Çalışanlarına servis tedarik eden ya da seyahat masraflarını üstlenen şirketlerin bu anlamda maliyet avantajı elde ettiğini söylemek mümkündür. Uzaktan çalışmaya yönelik dile getirilebilecek en büyük kazanımlardan diğeri yetenekli çalışanları cezbetme ve elde tutma kabiliyetini artırmasıdır. Uzaktan çalışma ortamı bazı işverenler için rekabet avantajı yaratarak yetenekli işgücünü cezbetmeyi ve elde tutmayı kolaylaştırmaktadır (Ölçer, 2004).

Bir işveren olarak, elektrik ve su gibi düzenli ancak önemli gider kalemlerinde avantaj elde etmek de mümkündür. Ayrıca ofis ortamı ihtiyacından doğan gayrimenkul giderlerindeki azalma da bir avantaj olarak değerlendirilebilir (Toduk, 2014).

Bir diğerk avantaj ise devamsızlıktan kaynaklanan giderlerin azaltılmasıdır. Ölçer, 2004 yılında yaptığı araştırmada uzaktan çalışma ile devamsızlık sorununun azaltılabileceğini ortaya koymuştur (Ölçer, 2004).

Uzaktan çalışmanın işverenler açısından dezavantajları şu şekilde sıralanabilir:

Uzaktan çalışma ortamı büyük ölçüde bilgisayarlar aracılığıyla evden çalışmayı gerektirdiğinden, veri güvenliği bir sorun ve endişe kaynağı olabilir. Veri güvenliğinin yanı sıra, şirketlerin güvenlik duvarlarının evlerde ofislere göre daha zayıf olması nedeniyle ağ güvenliği sorunları da işverenleri zor durumda bırakacak vakalara neden olabilir (Deloitte, 2020).

Harpaz, uzaktan çalışmanın kontrol etme, etkileme ve motivasyon aşılamadaki zorluklar nedeniyle örgütsel bağlılık ve özdeşleşmeye olası zararları da içerebileceğine dikkat çekmiştir. Tam zamanlı uzaktan çalışma yöntemleri çalışanların örgüt kültürüne yabancılaşmasına neden olabilir. Özellikle işe diğerlerine göre daha yeni başlayan ya da kurumda nispeten daha az süre geçiren çalışanlarda örgüt kültürünün çalışana aşılması, aktarılması ve sürdürülmesi açısından zorluklar ortaya çıkabilir (Harpaz, 2002).

1.1.3.2. Çalışanlar Açısından

Bu tür bir çalışma biçimi, insan kaynakları düzenlemelerinde kurumların çekiciliğinin artması, işgücü piyasasının çekiciliğinin artması, nitelikli elemanın kazanılması ve uzun süre işyerinde istihdam edilmesi, çalışan sadakatinin artması, giderlerin azaltılması, hayat kalitesine ilişkin kalitenin artması ve diğer işlerin gerçekleştirilmesine imkân tanıyacak zamanın olması gibi işgören ve örgüt bazlı avantajlar sağlamaktadır (Croucher ve Kelliher, 2005).

Uzaktan çalışmanın çalışanlar ve işverenler üzerindeki algısını ve etkilerini araştıran bazı çalışmalar bulunmaktadır. Buffer şirketi de bunlardan biridir. 2018'den beri her yıl uzaktan çalışmanın gelişen durumunu takip etmektedirler. 2022 Uzaktan Çalışmanın Durumu Raporu'nda yer alan ankete 2.118 kişi katılmıştır. Katılımcılara kariyerlerinin geri kalan kısmında, en azından bazı zamanlarda, uzaktan çalışma tercihleri sorulmuştur. Anket sonucunda katılımcıların %97'sinin uzaktan çalışmaya devam etmek istediği ve uzaktan çalışmayı başkalarına da tavsiye ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcılara uzaktan çalışma şeklinin en çok dile getirilen yararının ne olduğu sorulduğunda, katılımcılar esnekliği işaret etmişlerdir. Katılımcıların %32'si en büyük faydayı esnek bir zaman yönetimine sahip olabilmek olarak görürken, bunu %25 ile lokasyon bağımsız çalışmak takip etmektedir. Üçüncü fayda işe gidip gelmek zorunda olmamak iken; dördüncü fayda aile ile vakit geçirme fırsatıdır. Bunun dışında, doğuştan veya sonradan oluşan engeller sebebiyle çalışma hayatına uzak kalma zorunluluğu olan eğitimi yüksek ve vasıflı işgücü adına da iyi bir çözüm olarak görülmektedir (Buffer, 2022).

Uzaktan çalışmaya ilişkin dile getirilebilecek diğer bir kazanım/yarar çalışırken odaklanmanın korunmasıdır. Uzaktan çalışma modelinde çalışanlar gereksiz kesintiler (molaların uzaması, müşteri veya iş arkadaşları ile uzun konuşmalar) yaşamayacaklarından yürütmüş oldukları eyleme odaklanmalarının daha kolay olacağı dile getirilebilir. Dolayısıyla çalışanların çalışmak için işyerine gitmelerine gerek

kalmaması, yolda harcadıkları zamandan tasarruf etmeleri anlamına gelmektedir. Seyahat süresinin azalması, bazı çalışanlar için ailelerine daha fazla zaman ayırmak anlamına geldiğinden, çalışanların yaşam kalitesini artırmaktadır (Alkan-Meşhur, 2007).

Tüm bu avantajlara rağmen uzaktan çalışma yine de tüm çalışanlara aynı avantaj ve kolaylıkları sunmamaktadır. Dezavantajlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

2022 Uzaktan Çalışmanın Durumu Raporu'nun sonuçlarına göre, uzaktan çalışmanın başlıca zorlukları arasında yalnız hissetmek gösteriliyor. Sosyalleşmek insanoğlunun en büyük ihtiyaçlarından biri olmaya devam ediyor. Ofisten çalışmak çalışanların sosyalleşme ihtiyacını karşılayan bir çalışma şekli olsa da uzaktan çalışma ortamında bu ihtiyacın tam olarak karşılanamadığı ortaya çıkmaktadır (Buffer, 2022).

Uzaktan çalışma ortamında bir diğer endişe de kariyer gelişimidir. Bazı yöneticiler, özellikle kuruluşlara yeni gelenler ve daha kıdemsiz üyeler için kariyer gelişimi konusunda endişeli olduklarını belirtmişlerdir. Uzaktan çalışmanın, kıdemsiz çalışanların iş bağlantılarını genişletmesini ve başkalarından bir şeyler öğrenmesini engelleyebileceğini savunmuşlardır. Buffer şirketi tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların %24'ü yalnızlığın çalışanlar için büyük bir mücadele olduğunu ve %21'i de motivasyonlarını korumakta sorun yaşadıklarını iddia etmiştir (Buffer, 2022).

Alkan-Meşhur, çevrimiçi araçların uygulamalarda bazı sınırlamalara sahip olması nedeniyle uzaktan çalışma ortamlarında ekip çalışmasının zorlaştığına dikkat çekmiştir. Ayrıca, uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilenlerin aileleri ile geçirmiş oldukları zaman bakımından avantajların yanı sıra dezavantajlar yaşadıkları durumlar da olabiliyor. Öte yandan, aynı çalışmada çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamakta, aile üyelerine sınır koymakta ve evden gelen talepleri yönetmekte zorlandıkları ortaya çıkmıştır (Alkan-Meşhur, 2007).

1.1.4. Uzaktan Çalışmanın Boyutları

Uzaktan çalışma yöntemi, iletişim ve teknoloji kullanımı yoluyla geleneksel örgütsel anlayıştan uzaklaşılmasına neden olmuştur ve artık çeşitli sektörlerde uygulanmaktadır. Gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, on Avrupa ülkesinde ve Avrupa dışındaki beş ülkede işgörenlerin %17'si mobil teknoloji, bilgi iletişim teknolojileri (BİT'ler) ve iş için saha dışında tele-çalışma kullanmaktadır. Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve İsveç iş dışında BİT kullanımında en yüksek oranlara sahip ülkelerdir. Birleşik Krallık, Fransa ve

Belçika ortalama kullanıcılar olarak belirlenirken, Almanya, İtalya ve İspanya en alt sıralarda yer almıştır (Eurofound ve ILO 2017). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işgücü istatistikleri de, 2005 yılına kıyasla 2016 yılında uzaktan e-çalışmada % 103'lük bir artış olduğunu göstermektedir (Lister 2016).

Grant ve diğerleri (2019) uzaktan çalışmanın çeşitli teorik unsurlarını inceleyen bir çalışma yürüttükten sonra E-İş Yaşamı (EWL) Ölçeğini oluşturmuştur. EWL ölçeği çeşitli bağlamlarda faydalı olacaktır ve uzaktan çalışanların ve kuruluşlarının uzaktan çalışmayla ilgili sorunları anlamalarına ve uzaktan çalışmanın faydalarının tam olarak gerçekleştirilmesini sağlamak için gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olmak için dört boyutu vurgulamaktadır. Uzaktan çalışmanın boyutları Grant ve diğerleri (2019) tarafından esneklik, iş-yaşam etkileşimi, verimlilik ve etkinlik ve örgütsel güven olmak üzere 4 boyutta analiz edilmiştir.

Uzaktan çalışmanın esnekliği, çalışanlara yönelik olarak olumlu ve olumsuz şekilde sonuçların yaşanmasına neden olabilmektedir (Grant, 2011). Uzaktan çalışmayla birlikte işgörenlerin stres düzeylerinde azalma yaşandığı aşikârdır, ancak ofis ortamında çalışmaya kıyasla çalışanların iş yükünün arttığı da bir gerçektir. E-posta, telefon, mesaj vb. işle ilgili iletişimler, bazen işyerinin sonsuzlaşması olarak da ifade edilen esneklik düzeyinde iş-yaşam dengesine zarar verebilir (Kossek, 2016, s. 259). Ayrıca çalışan, işlerin daha da yoğunlaşması nedeniyle ruhsal sıkıntılar yaşayabilir. Birey evde çalıştığı için, çalışanlar için bir rahatlama ve yenilenme yeri olarak görülen evin değeri azalabilir (Kossek vd., 2009).

İş etkinliği, bir çalışanın iş performansı sonuçlarının değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Jex, 1998, s. 26). E-çalışma kuralları ve uygulamaları, dolayısıyla yeni teknolojinin kullanılması, yeni bir iş yeri yaratır ve çalışan performansının artmasıyla ilişkili olabilir. Ancak, Van der Meulen'nin (2017, s. 20) dile getirdiği gibi, bu durum yalnızca “evde ofise kıyasla daha az dikkat dağınıkıcı unsur olduğunda” geçerlidir. Kuruluşlar, müşteri deneyimlerini iyileştirmek ve personelin üretkenliğini ve iş memnuniyetini artırmak için en güncel araçları kullanmalarını sağlamak amacıyla teknoloji kullanımını sıklıkla vurgulamaktadır. Teknolojinin uzaktan çalışan e-çalışanlar için kullanılma biçimi olumlu ve olumsuz neticeleri önemsemelidir. Özellikle e-çalışanlar, uzaktan çalışma modeliyle uyumlu belirli beceri ve yetkinliklere, özellikle de uygun amaç ve hedefler belirleme ve standartların yerine getirilmesini sağlama gibi

işlerini kendi kendilerine yönetme becerisiyle bağlantılı olanlara sahip olmalı veya bunları geliştirmelidir (Grant vd., 2013).

İş-yaşam etkileşimi uzaktan çalışma modelinin bir diğer boyutudur. Kişisel veya başka nedenlerle uzaktan çalışmaya istekli olan nitelikli işgörenler adına, teknik altyapı yardımıyla uzaktan erişim, onları elde tutmada kilit bir bileşen olmuştur. Kossek ve diğerlerine (2006) göre, çalışma hayatı ve aile hayatı arasında bulunan ayrışmalara sadık olan ve çalışma zamanı ve yerini kendisi belirleyen çalışanlar, olumlu algılara sahiptir.

Uzaktan çalışma modelinde çalışanların şirket yöneticileriyle olan bağlarını nasıl gördükleri ve kazanmış oldukları özgürlük seviyesi, uzaktan çalışma şeklinin bir diğer unsuru olan örgütsel güven açısından irdelenmektedir. Uzaktan çalışmanın başarılı olabilmesi için kurumun üyelerine yönelik olarak eğitim ve desteklerin sürekli bir biçimde sağlaması gerekir ve bunlar düzgün bir şekilde yürütüldüğünde kurum ile çalışanları arasında güven duygusu oluşur (Kowalski ve Swanson, 2005). Uzun vadeli hedefler üzerinde anlaşmak ve ortak hedefler belirlemek ve çalışanlara eğitim sağlamak güven duygusunun gelişmesine yardımcı olabilir (Van der Meulen, 2017). Uzaktan çalışma modeli için geliştirilen politikalar şirketin ve çalışanın performansı için çok önemli olabilir, ancak bu politikalar oluşturulurken bireysel tercihlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini unutmamak önemlidir (Grant vd., 2013). Uzaktan çalışma modeli, çalışanların uzaktan kontrolüne ve çalışanların dürüst olmasına bağlı bulunduğundan, örgüt içerisinde bir güven ilişkisi geliştirilmelidir (Kowalski ve Swanson, 2005). Van der Meulen (2017) yaptığı araştırma sonucunda uzaktan çalışma modelinde güven duygusunu sürdürmenin zorluklarına dikkat çekmiş, bu duyguyu korumak için sürekli temas ve koçluğun gerekliliğini vurgulamıştır. Richardson (2010) teknoloji sektöründe 76 Kanadalı amir ve çalışanla görüşmeler yapmış ve güvenin, iletişim ve özyönetimle birlikte, geleneksel işyeri dışında çalışan bireylerin yönetiminde kritik ilkeler olduğunu keşfetmiştir. Görüşülen çalışanlar, güvenin, daha fazla çaba gösterme, daha üretken ve özverili olma ve daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi hususunda isteklendirici bir unsur olarak önemini vurgulamışlardır.

1.1.5. Uzaktan Çalışma Teorileri

Uzaktan çalışma ile ilgili olarak esneklik terimini uzaktan çalışma, teknolojiye bağlı olarak uzaktan çalışmanın yükselişi ve faydaları nedeniyle uzaktan çalışmanın tercih

edilmesi ile açıklayan çeşitli teoriler bulunmaktadır. Aşağıdaki alt başlıklarda bu teorilere kısaca yer verilmiştir.

1.1.5.1. Esnek Firma Teorisi

Esnek firma modeli teorisi, çalışanların performansının günün aynı saatlerinde benzer durumlarda farklılık gösterdiğini, yani bazı çalışanların en iyi performansı gösterirken diğerlerinin göstermediğini ortaya koymaktadır (Hardill ve Green, 2003). Sonuç olarak, şirketin ihtiyaçlarına göre verimliliği en üst düzeye çıkarmak için şirket içinde farklı bölümler belirlenmektedir (Wilson ve Campbell, 2016). Buna bağlı olarak, çalışan zamanını kendi tercihlerine göre yönetme ve daha iyi performans göstermek için en iyi zamanı seçme esnekliğine sahiptir (Erasmus, 2020).

1.1.5.2. Örgütsel Uyum Teorisi

Örgütsel uyum teorisi, belirli projelerde çalışan veya belirli bir işletme veya kuruluş tarafından işe alınan kişi sayısını artırmak için bile zaman zaman istihdam prosedürlerinin değiştirilmesini gerektiren uzaktan çalışmadaki artışı açıklamak için toplumsal gelişmeleri ve işgücü piyasasının daha fazla çeşitlilik teorilerini dikkate almaktadır (Goodstein, 1994). İşverenlere, işi mekândan ayırmak için teknolojiye büyük ölçüde güvenmeleri ve pratik ve gerekli olduğunda, belirli sektörlerde yarı zamanlı olarak ek personel ve konu uzmanları işe almaları tavsiye edilmektedir (Felstead ve Henseke, 2017; Hardill ve Green, 2003).

1.1.5.3. Sosyal Mübadele Teorisi

Örgüt kuramcıları, sosyal mübadele kuramına uygun olarak, çalışanların uzaktan çalışma fırsatından yararlanmak, ulaşımında para ve zamandan tasarruf etmek ve kendilerini ofis eleştirilerinden korumak için taviz vermeye, fazladan çaba göstermeye ve daha uzun saatler çalışmaya hazır olduklarını belirtmektedir (Dimitrova, 2003). Ancak, aşırı iş beklentilerinin yarattığı dış stres faktörlerini yaşayan aşırı iş yükü altındaki çalışanlar, uzaktan çalışmanın faydaları için bir bedel ödeyebilirler. Sonuç olarak, uzaktan veya evden çalışmak çok fazla kişisel çaba gerektirebilir ve sürekli bir şekilde kazanım sağlamayabilir (Grant vd., 2013).

1.1.5.4. Öz Yeterlilik Teorisi

Öz yeterlilik teorisi, bireylerin kariyer kararlarını nasıl verdiklerini, görevleri nasıl yerine getirdiklerini, yeni teknolojiye nasıl uyum sağladıklarını ve profesyonel yaşamlarındaki sorunlarla nasıl başa çıktıklarını inceleyen çok sayıda araştırmayla yakından bağlantılıdır. Bu teori, çalışanların daha fazla bağımsızlığa sahip olduğu ve sanal dünyada işlem gören/işletilen firmaların yapıları için de geçerli olmaktadır. Sanal bir işletmede, uzaktan çalışanlar çok fazla bağımsızlığa sahiptir, ancak yine de kendilerine sunulmuş olan farklı biçimdeki eylemleri gerçekleştirmek ve tamamlanması adına yeteneklerine veya beceri setlerine güvenmeleri gerekmektedir. Bu hipotez, araştırmanın uzaktan çalışanların iş performansına ilişkin analizi için uygundur. Bu nedenle, uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanlar, öz yeterlilik yargılarının (örneğin, yeteneklerine ilişkin motivasyonları ve inançları) da gösterdiği gibi, kısıtlı denetime sahip olanlara kıyasla daha fazla özerkliğe sahiptir (Rañeses vd., 2022).

1.2. İş-Yaşam Dengesi

1.2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tarihi

İş-yaşam dengesi, çalışanların profesyonel ve kişisel yaşamlarını başarılı bir şekilde yönetmelerini sağlayan bir yaşam tarzıdır. İş-yaşam dengesi, insanları zamanları için öncelikler belirlemeye ve sağlıkları, aileleri, kariyerleri, tatilleri ve diğer faaliyetleri gibi şeylere zaman ayırarak dengeyi korumaya teşvik etmektedir. Ayrıca, kariyer geliştirme, iş seyahatlerine çıkma vb. çalışanların motivasyonunu desteklediği ve şirkete bağlılıklarını artırdığı için iş dünyasında önemli bir fikirdir (Team, 2021).

İş-yaşam dengesi teriminin birçok tanımı vardır (Kalliath ve Brough, 2008). İş-yaşam dengesi terimi ilk olarak 1970'lerin sonunda Birleşik Krallık'ta ve daha sonra 1986'da Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. Kişinin "iş" (kariyer ve hırslar dahil) ve "yaşam tarzı" (sağlık, eğlence, boş zaman, aile ve manevi gelişimi kapsayan) arasındaki önceliklerini etkin bir şekilde yönetme fikrini kapsamaktadır (Femandez-Crehuet vd., 2016).

İş-yaşam dengesinin bir başka tanımı da bireyin farklı yaşam rollerinden memnuniyet duymasıdır. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile rollerine dahil olabilme ve bunlardan tatmin olma düzeyini ifade edebilir (Greenhaus vd., 2003). Greenhaus, Collins ve Shaw'a (2003) göre iş-yaşam dengesi, iş ve özel yaşam arasında adil bir zaman ve

zihinsel enerji dağılımı olarak tanımlanabilir ve her iki alanda da yüksek düzeyde memnuniyetle sonuçlanır. Bu da yaşamın çeşitli alanlarında dengeli bir bağlılık ve memnuniyetin sürdürülmesi anlamına gelmektedir.

İş-yaşam dengesinin bir başka tanımı da iş ve iş dışı sorumluluklar arasında ortaya çıkabilecek çatışmaları en aza indirmeyi içermektedir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi, bireyin iş dışındaki sorumluluklarının iş yaşamını etkileyebileceği anlamına gelen çoklu rollere sahip olma olarak düşünülebilecek iş-yaşam dengesi yaklaşımı olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak, bu durum kişilerin işteki sağlık ve performansları üzerinde etkili olmaktadır (Kalliath ve Brough, 2008).

Baral ve diğerlerine (2016) göre, iş-yaşam dengesi, işyerinde üretkenliği, kontrolü ve rekabetçiliği sürdürürken aynı zamanda yeterli boş zamana sahip, neşeli ve sağlıklı bir ev yaşamı deneyimleme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Kelliher, Richardson ve Boiarintseva (2019) iş-yaşam dengesini, bireylerin hayatlarının profesyonel ve kişisel olmak üzere birçok yönü arasındaki bağlantı olarak tanımlamış ve tatmin edici bir iş-yaşam dengesine sahip olmanın, diğerlerine daha fazla zaman ayırmak için bir alanı (genellikle iş) kısıtlamak anlamına geldiği anlaşılmıştır. Tatmin edici bir iş-yaşam dengesi, bir birey hem iş sorumluluklarını hem de ailesiyle ilgili konuları iyi bir şekilde yönetebildiğinde sağlanmaktadır (Kelliher vd., 2019). İş-yaşam dengesinin bir başka tanımı da zamanın, bir çalışanın anlamlı hedeflere ulaşmak için ailesi ve işi arasında bölüşürmesi gereken sınırlı bir kaynak olduğudur (Lu vd., 2019).

İş-yaşam dengesi tarihsel bir bakış açısıyla incelendiğinde, çalışanların çalışma saatlerinin süresi uzun zamandır endişe konusu olmuştur. 1800'lerin başında işçiler, iş-yaşam dengesi kavramının ilk hareketi olarak kabul edilen aşırı çalışma saati sınırlamalarına karşı protestolar yoluyla hoşnutsuzluklarını dile getirmişlerdir (Lockwood, 2003). 20. yüzyılın başlarından önce, mavi yakalı bir işçi için hafta içi normal çalışma saatleri 70-100 saat arasındaydı. İngiltere'deki sanayi devrimi sırasında, fabrikadaki normal bir çalışan günde 16 saat, yani haftada 90 saatten fazla çalışıyordu. O dönemde, "Cottin Mills and Factories" tarafından dokuz yaşın altındaki çocukların çalışmasını yasaklayan bir yasa çıkarılana kadar çocuklar bile işe dâhil ediliyordu. Dokuz ile 16 yaş arasındaki çocuklar bile günde en fazla on iki saat çalışıyordu. Sonuç olarak, iş-yaşam dengesi yoktu, yani hayat iş-uyku-işten ibaretti. 1920'lerde, 9'dan 5'e sekiz saat çalışma kavramı Henry Ford tarafından popülerleştirildi. Fakat bu kavram ilk olarak

1817’de Galli imalatçı ve işçi aktivisti Robert Owen tarafından ortaya atılmıştır. Owen, günü sekiz saat çalışma, sekiz saat dinlenme ve sekiz saat dinlenme olarak üç eşit parçaya bölmek anlamına gelen bu kavramı ortaya atmıştır. Ford’un bu fikri benimsemesi, Kuzey Amerika’daki işçi örgütlerinin yıllar süren baskısının ardından geldi ve bu da değişimin ufukta olduğunu gösteriyordu. Sonuç olarak 1938 yılında Çalışma Standartları Yasası ile haftada 44 saatlik çalışma süresi belirlenmiştir (Dittmer, 2020).

1980’lerde, Kadın Özgürlük Hareketi tarafından iş-yaşam dengesini desteklemek için esnek programlar ve doğum izni gibi politikalar yeniden gündeme getirilmiştir. Başlangıçta iş-yaşam dengesi, hem ev hem de iş sorumluluklarını dengelemeleri beklendiği için öncelikle kadınlarla ilişkilendirilmiştir (Lockwood, 2003). Ancak bu faydalar kısa sürede hem erkekler hem de kadınlar için erişilebilir hale gelmiştir. Yirminci yüzyılın sonlarına doğru, büyük bir esnekliğin ve profesyonel ve kişisel yaşamları dengelemeye yardımcı olan programları yönetmenin önemi açıkça kabul edilmiştir (Raja ve Stein, 2014). Bununla birlikte, 2010 yılında yaşanan ekonomik kriz, iş-yaşam dengesi konusunda önemli zorluklar ortaya çıkarmıştır. Bu kriz sırasında, kuruluşlar iş-yaşam dengesinin artan önemini fark etmeye başlamıştır. Uygun bir ortam oluşturarak ve çalışanların yaşam dengesini destekleyen programlar uygulayarak, işgücünü daha adanmış, yetkin ve sağlıklı bir zihniyete sahip olacak şekilde geliştirebileceklerini ve bunun da verimliliği artıracığı fark edilmiştir (Naithani, 2010). Günümüzde, çok sayıda çalışma iş-yaşam dengesine odaklanmakta ve çalışanların iş değiştirirken göz önünde bulundurdıkları önemli bir faktör haline gelmiştir (Raja ve Stein, 2014). Teknoloji, 1983 yılında yayınlanarak kullanılmaya başlanan internet ile başlayarak iş-yaşam dengesini etkilemede önemli bir rol oynamıştır (Hart, 2015). Avantajları ve dezavantajları olan e-postanın icadı (Waller ve Ragsdell, 2012), mesafeyi ve zamanı kısaltarak çalışanın hayatını kolaylaştırması (Whittaker ve Sidner, 1996), çalışana esneklik kazandırması (Garton ve Wellman, 1993), büyük gruplarla iletişim kurmaya yardımcı olması (Palme, 1995), dosyaları kaydetmesi (MacDonald, 2002) ve grubun çeşitliliğini artırması (Garton ve Wellman, 1993) avantajlar arasındadır.

Öte yandan, bazı konuşmalar çalışanın fiziksel olarak orada bulunmasını gerektirdiğinden (Palme, 1995), bazı durumlarda çalışanın ikna edilmesini zorlaştırmaktadır. Buna ek olarak, her zaman ulaşılabilir olma fikri, özellikle mobil görünüm söz konusu olduğunda, çalışanlar üzerinde yüksek baskı yaratmaktadır (Greenhaus vd., 2003). Çok sayıda e-posta almak aşırı yüklenmeye (MacDonald, 2002) ve çalışma saatleri dışında bile e-

postaları kontrol etme bağımlısı olma olasılığına yol açmaktadır (Waller ve Ragsdell, 2012).

Günümüzün yoğun dünyasında, kişisel ve mesleki sorumluluklar arasında bir denge kurmak büyük bir zorluk olabilir. İnternet, özellikle de sosyal medya ve çeşitli uygulamalar bu karmaşıklığı daha da artırmaktadır. Araştırmalar, insanların bu platformlarda önemli miktarda zaman geçirdiğini ve benzer işlere, ilgi alanlarına veya bağlantılara sahip diğer kişilerle bağlantı kurduğunu göstermektedir. Artan uygulama sayısı birlikte, bireylerin en az on uygulamaya sahip olması yaygın bir durumdur ve bunları takip etmek için her gün birkaç saat gerekmektedir. Bu platformlar hem kişisel hem de profesyonel amaçlara hizmet ederek insanların iş-yaşam dengesini etkilemektedir (Kumar ve Priyadarshini, 2018).

21. yüzyılda, daha uzun çalışma saatleri, birden fazla işe dâhil olma ve aile yükümlülükleri nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamak daha zor hale gelmiş ve tüm bunlar kişisel ve profesyonel yaşamları etkili bir şekilde yönetmekte zorluklara yol açmıştır (Schmidt ve Duenas, 2002). Sonuç olarak, kurum yöneticilerinin, iş ve ev yaşamı arasında net sınırlar belirleme konusunda çalışanlarını anlaması ve desteklemesi önemlidir (Ivasciuc vd., 2022).

1.2.2. İş-Yaşam Dengesi Teorileri

Bu başlık altında iş-yaşam dengesi teorilerine yer verilmiştir. Aşağıdaki alt başlıklarda kısaca, Yayılma Teorisi, Telafi Teorisi, Katmanlaşma Teorisi, Kaynak Tüketimi Teorisi, Uyum Teorisi ve İş-Aile Çatışması Teorisi açıklanmıştır.

1.2.2.1. Yayılma Teorisi

Bu teori, aile ve iş yaşamı arasında bir ilişki olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yaşamın bir alanındaki değişim, paralel olarak başka bir alanda da değişime yol açmaktadır (Frone, 2011, s. 147). Genellikle aile veya iş alanlarından birinin etkisi diğer alana yayıldığında ortaya çıkmaktadır (Lambert, 1990, s. 248). Bu iki alanın birbirleri üzerindeki etkileri, birbirlerine benzemelerine neden olmaktadır (Edward ve Rothbard, 2000, s. 185). Örneğin; iş yerinde mutlu olmak evdeki mutluluğa da yansımaktadır. Aile ve iş etkileşimi üzerine yapılan çalışmalar, iş doyumunun yaşam doyumunu da artırdığını, işteki olumsuz duyguların genellikle yaşamın diğer alanlarındaki duyguları da olumsuz etkilediğini, iş

yerinde kazanılan deneyim, beceri ve değerlerin aile yaşam alanına da aktarıldığını göstermiştir (Zedeck ve Mosier, 1990, s. 241).

Bireyin aile ve iş koşullarına verdiği olumsuz tepkiler diğer alanı (aile veya iş) olumsuz etkilerken; benzer şekilde çalışanın olumlu deneyimleri de diğer alanı (ev veya iş) olumlu etkilemektedir. Pozitif ve negatif yayılmanın yanı sıra, yatay ve dikey yayılma olmak üzere iki tür daha vardır. Yatay yayılma, bir yaşam alanının diğer bir komşu alanı nasıl etkilediğini göstermektedir. Örneğin, iş tatmini aile yaşamındaki tatmini etkileyebilir ya da tam tersi bir durum ile karşılaşılabilir. Dikey yayılmada ise öncelikle alanların birbirlerine göre hiyerarşik düzenini anlamak gerekir. Bireyler yaşam alanlarını zihinlerinde hiyerarşik olarak sıralamaktadırlar (Lambert, 1990, s. 248). Bu sıralamanın en üstünde tüm yaşam yer almaktadır. Bu alandaki duygular yaşam memnuniyetini, kişisel mutluluğu ya da öznel iyi oluşu yansıtmaktadır. En üstteki alanın altında toplum, okul vb gibi diğer önemli yaşam alanları yer almaktadır. Bu yaşam alanlarındaki yayılma, hiyerarşinin en üstündeki tüm yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Dikey yayılma yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya olabilir. Örneğin, yukarıdan aşağıya dikey bir yayılmada, yaşam memnuniyeti alt alanlardan birini (örneğin, iş memnuniyeti) etkileyebilirken, iş memnuniyeti aşağıdan yukarıya dikey olarak tüm yaşam memnuniyetini etkileyebilir (Rajalakshmi ve Swarnalatha, 2016, s. 21-22).

1.2.2.2. Telafi Teorisi

Clark (2000), telafi teorisinin yayılma teorisini tamamlayıcı nitelikte olduğunu savunmaktadır. Bu teori, iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır. Buna göre, iş ve aile yaşamı arasında ters bir ilişki vardır ve insanlar bir alandaki yoksunluğu telafi etmek için diğer alana daha fazla odaklanırlar (Clark, 2000, s. 749). Örneğin, bir birey aile hayatından memnun değilse, bu memnuniyeti iş hayatında bulmaya çalışabilir. Başka bir deyişle, bir alandaki tatminsizliğin telafisi diğer alanda tatmin olmak suretiyle yapılabilir (Rajalakshmi ve Swarnalatha, 2016, s. 22).

Literatürde iki farklı telafi biçimi bulunmaktadır. Birincisi, tatmin edici olmayan alanda bireyin katılımı azalırken, tatmin edici alanda katılımı artabilir. İkincisi, kişi memnun olmadığı alandaki ödülleri yerine memnun olduğu diğer alandaki ödülleri isteyebilir. Burada ödül terimiyle kastedilen, kişinin isteklerini yerine getiren deneyimlerdir ve bu deneyimler daha fazla memnuniyete yol açabilir. İkinci telafi şekli de tamamlayıcı (bütünleyici) ve tepkisel telafi olarak 2 kategoriye ayrılır. Tamamlayıcı telafide bir alanda

verilen ödüller yetersiz bulunursa kişi bu ödülleri diğer alanda arar. Tepkisel telafide ise bir alandaki istenmeyen deneyimler başka bir alanda farklı deneyimler aranarak telafi edilir. Örneğin, yorucu ve uzun bir iş gününün ardından kişi evde dinlenebilir ya da ailevi sorunlardan uzaklaşmak için kendini işe verebilir (Edward ve Rothbard, 2000, s. 187). Her ne kadar tamamlayıcı telafi işin olumlu ya da arzu edilen unsurlarını, tepkisel telafi ise olumsuz ya da arzu edilmeyen unsurlarını içerse de, her iki tür de temelde benzer bir sürece dayanmaktadır. Bu, iş hayatında yaşanan yoksunlukların iş dışı faaliyetlerle telafi edilmesini göstermektedir (Kando ve Summers, 1971, s. 314).

1.2.2.3. Katmanlaşma Teorisi

Katmanlaşma teorisine göre iş ve aile yaşam alanları birbirinden tamamen bağımsız olarak ilerlemekte ve kişi yaşamın her bir alanındaki görevlerini diğer alandan etkilenmeden başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir. Bu bağlamda bu teori, yayılma teorisinin antitezi olarak düşünülebilir (Rajalakshmi ve Swarnalatha, 2016, s. 23). Bu teori, iş ve iş dışı yaşamın keskin bir şekilde ayrıldığı varsayımına dayanmaktadır. İş hayatında gayrişahsilik, rekabet ve araçsallık varken, aile hayatında samimiyet ve duygusallık vardır (Zedeck ve Mosier, 1990, s. 241).

Clark'a (2000) göre, geleneksel olarak kadınların ev işleri ile iştigal ettiği ve erkeklerin dışarıda çalışarak para kazandığı 1970'lerden önce aile ve iş alanları fiziki ve zaman açısından birbirlerinden farklıydı. Bu nedenle o dönemde aile ile iş yaşamının birbirlerinden farklı ve birbirlerine etki etmeyen kapalı sistemler şeklinde görülmekteydi. Ancak kadınların işgücüne aktif katılımı, boşanma prevelansındaki yükselme ve bunun sonucunda tek anne ya da baba oranındaki yükselme gibi faktörlerle birlikte aile ve iş yaşam alanlarının birbirleriyle ilişkisi daha saydam hale gelmiş, aile-iş etkileşimini açıklamada açık sistem yaklaşımından kapalı sistem yaklaşımına geçilmiştir.

1.2.2.4. Kaynak Tüketimi Teorisi

Kaynak tüketimi teorisi, telafi modeli gibi, aile ve iş yaşamının arasındaki ters orantılı bir ilişkiye dayanmaktadır. Ancak bu teoride, telafi teorisinden farklı olarak, sınırlı kaynakların bir alanda tüketilmesi, aynı kaynakların kullanıldığı başka bir alanda bu kaynakların kullanılabilme kapasitesini azalttığı belirtilmektedir (Frone, 2011, s. 147). Bireyler önemli kaynaklarını kendilerine ve sosyal ilişkilerine çeki düzen vermek, örgüte ve örgüt kültürüne ayak uydurmak adına ne şekilde harekette bulunacaklarını tespit etmek

için kullanılır. Kaynaklar; kişisel kaynaklar, maddi kaynaklar, şartlar/koşullar ve enerji biçiminde sınıflandırılabilir. Kişisel kaynaklar; öz yeterlilik ve özgüven gibi kişilik özellikleridir. Maddi kaynaklar; araba, iş ekipmanı gibi kişinin sahip bulunduğu tüm maddi kaynaklardır. Koşullar; kıdem, destekleyici istihdam ilişkileri şeklindeki kişinin statüsünü gösteren kaynaklardır. Enerji; bilgi ve sahip olunan kredi şeklindeki kaynaklardır (Hobfoll, 2011, s. 117). Örneğin, işte geçirilen zamanın artması talebinin karşılanması, kişinin aile, hobiler ve uyku zamanı için daha sınırlı zaman ayırmasına neden olmaktadır (Edward ve Rothbard, 2000, s. 190).

Kaynak tüketimi teorisi birkaç önemli ilkeye dayanmaktadır. Bunlardan birincisi kaynak kaybına yönelik önceliktir. Kaynak kaybının, kaynak kazanımından çok daha önemli olduğu ifade edilmektedir. Özellikle ciddi ekonomik durgunluk, örgütlerin insan sermayesinde ve piyasadaki kaynaklarında hızlı bir düşüşe sebep olmaktadır. Örgütsel ekolojik yaklaşıma göre kaynak kaybı, kaynakların muhafazasını ve geliştirilmesini zorlaştırır (Hobfoll, 2011, s. 117). İkincisi ise kaynakların yatırımdır. Kişiler kaynaklarını muhafaza etmek, kaynak kaybı ile mücadele edebilmek ve yeni kaynaklar elde edebilmek adına yatırım yapmaktadırlar. Büyük kaynaklar için kayıp nispeten daha düşük düzeyde öneme sahiptir ve kaynak artırımı daha kolay olarak gerçekleşmektedir. Ancak tam tersine, daha az kaynakla kayıp daha önemli hale gelir ve kaynak artırımı daha zordur (Hobfoll, 2011, s. 119). Üçüncü ve dördüncü ilkeler kaynak kaybı ve kaynak artırımı döngüsüne işaret etmektedir. Kaynak kaybı kişilerde strese sebep olabilmektedir. Kaynak artışı sonucundaysa aile ve iş hayatı pozitif bir şekilde etkilenecektir. Kaynakların bir alanda yayılım göstermesi diğer alanı da etkileyecektir. Bu nedenle kaynakları artırmak için motive olan kişiler kaynak kaybından da uzak duracaktır (Hobfoll, 2011, s. 120).

1.2.2.5. Uyum Teorisi

Aile ve iş yaşamları arasındaki benzerliğin üçüncü bir değişkenden kaynaklandığını iddia eden bir yaklaşımdır. Bu değişkenler genetik faktörler, kişilik özellikleri, genel davranış biçimleri, kültürel ve sosyal faktörler olarak sıralanabilir. Bu teori modeli yayılma modeli ile benzer noktalara sahip gibi görünse de yayılma modeli bir alanın diğer bir alanı etkilediği fikrine dayanırken burada alanlar arasındaki benzerliğin nedeni dile getirilen alanları da etkileme gücüne sahip olan diğer bir değişkenin varlığına dayandırılmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000, s. 182). Örneğin; doğası gereği yaşadığı olumsuz duygu

durumu nedeniyle çevresindeki olayların çoğunu olumsuz bir bakış açısıyla değerlendiren kişi; bu olumsuz duygu durumunu hayatının her alanına (özel hayat, iş, yaşam) yansıtacaktır (Küçükusta, 2007, s. 45).

1.2.2.6. İş Aile Çatışması Teorisi

İş-aile çatışması kavramı, “bir kuruma bağlı bulunmanın sonucu olarak kabul edilen rol ile bir aileye bağlı olmanın sonucu olarak kabul edilen rol arasındaki uyumsuzluğun varlığı sonucu ortaya çıkan durum” olarak ifade edilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 238). Aile ve iş, farklı normlara ve gerekliliklere sahip oldukları için birbirine zıt iki alandır (Zedeck ve Moiser, 1990, s. 241). Beutell ve Greenhaus (1985) iş-aile çatışmasının üç farklı türü olduğunu belirtmiştir. Bunlar; zaman temelli çatışma, davranış temelli çatışma ve gerginlik temelli çatışmadır. Zaman temelli çatışmada evlilik, çocuklar, işe yönelim, iş programları gibi unsurların hepsi evde veya işte katılım için baskı yaratabilir. Ortaya çıkan bu zaman baskıları diğer rol alanındaki beklentilerle çatıştığında çatışma meydana gelir. Davranış temelli çatışmanın, 2 farklı alana ait rol beklentilerinin birbiriyle çatıştığında ortaya çıktığı belirtilmektedir. Örneğin erkek bir yöneticiden iş ortamında agresif ve özgüvenli olması beklenirken; aile yaşamında duygusal ve sıcak olması beklenir. Gerginlik temelli çatışmada ise yaşamın bir alanındaki zorlanmanın diğer alanın taleplerini karşılamayı zorlaştırdığı noktada yaşanmaktadır.

1.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Avantaj ve Dezavantajları

Çalışanların katılımıyla şirket hedeflerinin belirlenmesinde önemli faktörlerden biri de iş-yaşam dengesidir. Gerçek bir iş-yaşam dengesi sadece sağlık ve ilişkiler açısından önem taşımamakta, aynı zamanda çalışanların üretkenliğini artırma potansiyeline sahiptir ve sonuçta performansın artmasına yol açmaktadır (Ivasciuc vd., 2022). Gelişen ve değişen dünyada, çalışanların da farklı beklentileri vardır. İnsanlar maaş almak için çaba ve zaman harcarken, iş memnuniyetine ve üretkenliğe katkı veren diğer etmenler de bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de iş-yaşam dengesidir. Sonuç olarak, iş-yaşam çatışması yaşandığında, bu durum insanların hayatlarını daha stresli hale getirmekte ve iş tatminini azaltmaktadır (Zhao ve Namasivayam, 2012). Bu da insanlar zaman ve enerjilerini iş ve özel hayatlarındaki görev ve sorumluluklar arasında eşit bir şekilde yönetemediklerinde gerçekleşmektedir.

Bununla birlikte, iş özerkliğine sahip olmak veya işlerinde esnekliğe sahip olmak, çatışmaları önlemeye ve iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yardımcı olabilir. Başka bir deyişle, çalışanların işleri üstünde daha yüksek düzeyde kontrolün olması, iş ve özel hayat arasındaki uyumsuzluğu azaltmaktadır (Tosun ve Özkan, 2023). İş-yaşam dengesinden kaynaklanan esneklik, çalışanların zamanlarını ve çalışma yerlerini kişisel gereksinimlerine göre yönetmelerini sağlamaktadır (Ivasciuc vd., 2022; Suciu ve Petre, 2022; Matei ve Mindrican, 2021). Araştırmalarda ortaya çıkan diğer avantajlar ise iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyetini azaltmaya yardımcı olması ve işle ilgili stresi azaltmasıdır (Nicholas ve Guzman, 2009; Khan vd., 2021). Ayrıca, işverenler çalışanların işlerini kolaylaştıran sistemler uygulayabilir. İş-yaşam dengesinin sağlanması hem bireyler hem de kuruluşlar için bir avantajdır. Buna ek olarak, çalışan şirkete daha bağlı hale gelmekte, üretkenliği ve ekip halinde çalışma becerisi artmaktadır. Dolayısıyla çalışan kendini daha değerli hissedebilir ve bu da stresi azaltır. Bir çalışanın hayatında iş-yaşam çatışmaları meydana geldiğinde, hem kişisel hem de iş yaşamı üzerinde olumsuz bir etki oluşmaktadır. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin kurulması çok önemli ve gereklidir (Tosun ve Özkan, 2023).

1.2.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesi, işteki esneklik ve özerklik, çalışma saatleri ve programlarının kalitesi, iş ve iş yükünün yoğunluğu ve iş ile ev yaşamı arasındaki sınırlar gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Eurofound, 2017). Birçok araştırmaya göre, iş ve aile rolleri nedeniyle ortaya çıkan baskılar, iş-yaşam dengesini iki şekilde azaltabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İlk olarak, bir role en fazla katılım, o rolde daha fazla zaman harcamak anlamına gelmekte ve bu da ikinci rolün beklentilerini karşılamayı zorlaştırmaktadır. İkincisi, psikolojik olarak kişi etkilenebilir, yani psikolojik olarak bir rolle diğerinden daha fazla ilgilenebilir ve bu da dengesizliğe neden olur (Frone ve Rice, 1987). Başka bir ifadeyle, kişi bir rolüyle diğerinden daha fazla ilgilenebilir, meşgul olabilir, zaman harcayabilir ve gerekliliklerini yerine getirebilir; bu da iş ve aile arasındaki çatışmanın artmasına ve iş-yaşam dengesinin azalmasına neden olur (Bulger ve Fisher, 2012; Frone vd., 1992). Ayrıca, küreselleşmenin ilerlemesine bağlı olarak, istihdam gereksinimlerinde hızlı bir değişim ve genişleme olmuştur. İnsanlar evde olduğundan daha fazla işle ilgilenmektedir. Dahası, işletmeler yeni yollar denese bile çalışanların iş-yaşam dengesi kontrolden çıkmıştır. Buna bağlı olarak toplumda boşanmalarda ve yıkılan ailelerde artış

vardır. Çalışanların iş-yaşam dengesini bozabilecek diğer birçok belirtinin yanı sıra, kuruluşlarda artan öfke ve anlaşmazlıklar da söz konusudur. İşletmelerin bu sorunu ele almak ve insanların hayatlarından keyif almalarına ve hayatlarını dolu dolu yaşamalarına yardımcı olmak için stratejiler veya planlar geliştirmeleri gerekmektedir (Muthukmar vd., 2014).

1.3. Örgütsel Bağlılık

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığın, örgüt ya da çalışan bakımından yüksek düzeyde fayda sağladığı dile getirilmektedir. Literatürdeki pekçok çalışmada “örgütsel bağlılık” kavramı, 1960’lı yıllara gelen zamanlarda istihdam edilenlerin maddi sebeplerle örgüte bağlanması şeklinde dile getirilirken, 1970’li yıllarda kavramın insanla ilgili yönleri daha fazla önem kazanmıştır. Bu süreçte kavramın birçok çeşitli alanlarda bilim insanı tarafından kendi perspektiflerinde farklı yorumlar yapıldığı görülmüştür (Güçlü, 2006, s. 9). Sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanlarına benzer çeşitli bilim dallarının örgütsel bağlılık kavramına artan ilgisi ve bu alanlardan araştırmacıların konu ile ilgili olarak kendi düşüncelerini aktarmaları, örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramının üzerinde uzlaşılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Bu anlamda birçok farklı tanım bulunmaktadır (Gül, 2002, s. 38). Aşağıda bu tanımlardan bazılarına yer verilmiştir.

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, işgörenlerle örgüt arasındaki ilişkiyle karakterize edilen ve işgörenlerin süreklilik içerisinde bir örgüt üyesi olmaya karar vermelerini sağlayan psikolojik yönü olan bir davranış olarak tanımlamıştır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Yüksel (2000) örgütsel bağlılığı sadece işverene sadakat süreci olarak değil, aynı zamanda örgüte katılanların örgütün refah ve başarısının sürekliliği için görüş ve çabalarını ifade ettikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. Huey Yiing ve Zaman Bin Ahmad’a (2009) göre örgütsel bağlılık, bir işgörenin bağlı olduğu örgüte ait amaçlar ve değerlere yönelik olan inançlarını, örgüte olan sadakatini ve örgütün bir üyesi şeklinde bulunma isteğini ifade ettiğini dile getirmektedir.

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık kavramının tanımını; çalışanın örgütte kalma isteği, çalışanın örgütün başarısı ile özdeşleşmesi, çalışanın örgüte sadakati ve

örgütün başarılı olması için gösterilen ilgi olarak özetlemek mümkün olabilir (Bayram, 2005, s. 128).

Örgütsel bağlılık üç faktör ile karakterize edilmektedir. Bunlar (Eisenberg vd., 1983, s. 181):

- Örgüte ait olan amaç ve değerlere yüksel düzeyde inanılması ve kabul gösterilmesi,
- Örgüte yönelik olarak anlamlı bir çaba içerisinde olma durumu,
- Örgüt üyeliğinin sürdürülmesine yönelik güçlü bir arzusudur.

Örgütsel bağlılığın örgütler için önemini, kapsamını ve etki düzeyini belirleme amacıyla farklı ölçeklerin geliştirildiği bilinmektedir. Mowday ve diğerleri tarafından 1979'da geliştirilen, yedili Likert ölçeği ile oluşturulan ve 15 maddeden meydana gelen ölçek, örgütsel bağlılığın ölçülmesinde çokça kullanılmıştır. Daha sonra örgütsel bağlılığı tek boyutta inceleyen ölçeklerin yetersiz kalması sebebiyle birden fazla alt boyutu olan ölçeklerin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaç doğrultusunda Allen ve Meyer'in (1990a) geliştirmiş olduğu ölçek, örgütsel bağlılığın üç alt boyuta ayrılmasını öngörmüş ve bu şekilde ölçmeyi amaçlamıştır. Allen ve Meyer'in ölçeği, sadece işe bağlılık ve örgüte bağlılık ayrımını yapmakla kalmamakta, aynı zamanda dile getirilen alanlardaki ilişkinin sebeplerini belirleyen farklı alt boyutları da içermektedir. Örgütsel bağlılık konusunda incelemeler gerçekleştiren Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla bireyin psikolojisi arasında ilişki olduğunu dile getirmiştir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığa ait psikolojik bir alt boyutun varlığını dile getirmiştir. Ayrıca yazarlar, örgütsel bağlılığın işgörenlerin kurumla olan ilişkilerine göre biçimlendiğini ve bireylerin örgüte ilişkin daimi olarak üyeliklerine karar vermelerini sağlayan tutum olduğunu belirtmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

1.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin başında kişisel/bireysel, örgütsel ve dışsal faktörler gelmektedir. Bireylerin beklentileri, nitelikleri, yeni iş fırsatları vb. kişisel ve kurumsal olmayan faktörlerin dışında işin doğası ve yönetim tarzı gibi faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların örgüte aidiyet ve bağlılıkları hakkındaki davranışlarını ölçmeye yarayan bu durum, bağlılığın tutumsal faktörlerinden ziyade bileşenlerini meydana çıkarmayı amaçlamaktadır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 397).

Literatürdeki çalışmaların incelenmesi sonucunda bu araştırmada örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin kişisel faktörler, örgütsel faktörler, iş ve rol faktörleri ve diğer faktörler (İnce ve Gül, 2005, s. 59) olduğu belirlenmiş ve bu şekilde inceleme gerçekleştirilmiştir.

1.3.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerle örgütsel bağlılığın güçlü bir ilişkisi vardır. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda kişisel/bireysel ya da demografiye ilişkin faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, örgütte çalışma süresi gibi kavramlar alınmıştır (Tiryaki, 2005, s. 124). Kişisel/bireysel faktörler, örgüte ait amacın ve değerlerin benimsenmesi ve örgütsel faaliyetlerin devamlılığı için hayati önem taşımaktadır. İş beklentileri ve psikolojik sözleşme de kişisel faktörler kapsamında yer almaktadır. Literatürdeki çalışmalar, kişilerin iş beklentilerine ait gerçekleşme düzeylerinin örgütsel bağlılık ile ilişki içerisinde olduklarını göstermiştir. Kişinin örgüte katılma amacı burada, kendi amaçlarının gerçekleştirilmesidir. Örgütün bu amaçları gerçekleştirme düzeyi örgüte olan bağlılığı etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 59).

Kişisel faktörler arasında dile getirilecek olan yaş faktörüyle ilgili olarak, yaşın artması sonucunda örgütsel bağlılıkta da artış olduğu dile getirilmiştir. Bu sonuç aynı zamanda çalışanın yaşı arttıkça, çalışanın örgüte yaptığı yatırımların (terfi, ücret artışı gibi) artması şeklinde de dile getirilebilir. Bu da alternatif kurum ya da iş pozisyonlarının çekiciliğinin azalması anlamına gelmektedir. Buna karşın, örgüte yönelik yatırımı olmayan daha genç yaşta olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onlara göre daha yaşlı olanlara karşı daha düşük seviyede kaldığı sonucunu çıkarmaktadır (Çöl ve Gül, 2005, s. 295).

Çalışmalarında örgütsel bağlılıkla yaş değişkeni arasında pozitif ilişki olduğunu dile getiren Angle ve Perry (1981), bireylerin yaşlarının artmasıyla beraber eğitim alma olanaklarının azalmasıyla birlikte çalıştıkları kurumlara karşı bağlılık düzeylerinin arttığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte Allen ve Meyer (1993) çalışmalarında yaş değişkeniyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi üç farklı alt boyut üzerinden incelemişlerdir. Çalışmaya göre, yaş ile birlikte duygusal bağlılık artarken, devam bağlılığının artış ya da azalış şeklinde bir değişime girmediği görülmüştür (Keleş Çelik, 2006, s. 55).

Günümüz işgücü piyasasında kadınların eğitim seviyelerinin artması ile birlikte daha fazla çalışma yönünde karar aldıkları bilinmektedir. Buna karşın toplumsal cinsiyet temeli özelinde hala toplum içerisinde kadınların çalışmasına yönelik engellemelerin

olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeğin toplum içerisindeki rollerine ait farklılıklar, hem erkeğin hem de kadının örgüt içerisinde çeşitli beklentilere sahip olmasına neden olabilmektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s. 109). Bazı araştırmacılara göre, kadınlar çoğunlukla ev içi rollere odaklanmışlardır. Bu nedenle çalışan kadınlar içerisinde örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklere göre düşük kalmıştır (Aven vd., 1993, s. 65). Buna karşın bazı araştırmalarda ise, iş-aile çatışmasına yönelik sorunları çözmüş olan kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebepleri arasında kadınların örgüt değiştirmelerinin erkek çalışanlara nazaran çok daha zor olması, bu değişimlerden hoşlanmamaları ve örgüt üyeliği elde etmek adına erkek çalışanlara göre daha fazla engelle karşılaşmaları vurgulanmaktadır (Bakan, 2011, s. 125).

Evlilik nedeniyle bir kadın çalışanın işten çıkarılması ya da evli çalışanların sık seyahat etme olasılığı olan bir işte çalışıyor olması bağlılığı azaltabilecek durumlardır (Saldamlı, 2009, s. 34). Bazı çalışmalarda evli kişilerin bekâr olanlara göre daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiği ileri sürülmüştür (Benkhoff, 1997, s. 114). Bunun nedeninin özellikle aile bireylerine karşı ekonomik sorumluluk hissetmeleri ve bu sebeple işlerini aksatmayıp örgütte devam etmeye büyük önem vermeleri olduğu ileri sürülmüştür (Güllüoğlu, 2011, s. 80-81).

Çalışanların eğitim seviyesi, kariyer beklentilerine ve iş hayatına bakış açılarına yön veren önemli faktörlerden biridir. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş beklentileri de farklılaşabilir ve artabilir. Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar, özellikle eğitimleri için harcadıkları çaba ve zamanın karşılığını (statü, ücret vb. açılardan) almak isteyebilirler (Hoş ve Oksay, 2015, s. 6).

Örgütte çalışılan süre ya da kıdemin, örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu dile getirilmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerden biri de kıdem ya da çalışma süresidir. Kişinin aynı kurumda çalışma süresinin artması sonucunda örgüte yatırım yapma olanağı da artmaktadır. Bunun sonucunda ise örgüte yatırımı olan kişinin, bu yatırımlarının boşa gitmemesi adına bağlılık düzeyinde artış görülmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla aynı kurumda çalışma süresi ya da kişinin kıdemi arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu savunulmaktadır (Çöl ve Gül, 2005, s. 296; İnce ve Gül, 2005, s. 66-67).

Örgüt içerisindeki kıdem ya da başka bir kurum içerisinde elde edilen kıdemın örgütsel bağıllıkla ilişki içerisinde olduğu ileri sürölmektedir. Bu doğrultuda, kıdemın örgütsel bağıllıkla arasındaki ilişkide pozitif bir korelasyon varken, kişinin aynı pozisyonda olması sonucu oluşın kıdem ile negatif bir korelasyon bulunmaktadır. Burada aynı pozisyonda olan kişinin, kariyerinde ilerleme söz konusu olmadığında, kişi, örgüte karşı bağıllığında zayıflama yaşamaktadır. Dolayısıyla, pozisyon değışmeden gerçekleşın kıdemın örgütsel bağıllık ile ters yönde ilişkisi olduğu dile getirilebilir (Yalçın ve İplik, 2007, s. 489).

1.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel yapı ile ilgili faktörler olan toplam kalite yönetimi uygulamaları, örgütsel imaj, kariyer olanakları, ücret sistemi ve esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağıllığa çok fazla etkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Örneğın, bir bireyin, belli örgüt içerisinde bulunması, kariyerini orada devam ettirmesi ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışması, kişinin aldığı ücret ve yan hakları ile ilişkilidir (Barutçugil, 2004, s. 443). Devamlılık bağıllığıyla ücret arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu dile getirilebilir. Bu nedenle ücretin artması sonucunda kişinin aynı ücretle başka bir iş bulması zorlaşacak, dolayısıyla devam bağıllığı da artacaktır (Güçlü, 2001, s. 107).

İşin niteliğı çalışan için çok önemli bir kavramdır. Çalışanın işine dair bilgili olması, görev ve mesuliyetlerini bilmesi hem çalışan hem de örgüt için temel bir konudur. Gerçekleştirilen çalışmalarda işin doğası ve örgütsel bağıllık arasında bulunan ilişkinin güçlü olduğu görölmektedir. İşin çalışan için önemi, çalışana verilen yetki ve sorumlulukların artması örgütsel bağıllık düzeyini etkilemektedir. Yapılan işin çalışan için anlamlı hale gelmesi bağıllığı artırırken, yapılan işin dış çevredeki öneminin farkında olunmasının da çalışanın örgüte olan bağıllığını koordineli bir şekilde artıracığı savunulmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 71).

Liderliğın yönetimdeki yeri önemli düzeydedir. Yöneticilerin astlarına yönelik davranışları, onları yönetmeleri ve hedeflere ulaşmadaki hareketleri, lider vasıflı olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yönetim ve organizasyon üzerinde gerçekleşın araştırmalarda liderlik, organizasyonun en önemli parçası olduğu dile getirilmekte ve bu iki unsurun iç içe geçmiş kavramlar olduğu vurgulanmaktadır. Organizasyonda amaçlara ulaşılması adına gerekli olan kaynaklar bir araya getirilir ve iş bölümü yapılır. Liderlik sürecinde ise yönetici, astların örgüte bağıllığını artırmaya çalışır

ve önceden belirlenmiş örgütsel amaçlara ulaşmak için astların yeteneklerini kullanabilecekleri bir ortam yaratır (Karahana, 2008, s. 149).

Tüm çalışanların benzer ödüllerden hoşlanması ve bunları istemesi düşünülememektedir. Bu düşüncenin insan yönetimi açısından problemleri olmaktadır. Bununla birlikte, örgüt içerisindeki tüm üyelerin yöneticilerinden duymak istediği şey, yüksek düzeyde iş başardıkları ile örgüt için kendilerinin değerli ve önemli işler başardıklarıdır. Ayrıca örgüt içerisindeki yetenekli çalışanların elde tutulmasının araçlarından en önemlisi para ya da ücret değildir. Çalışanlar, yöneticilerinden gerçekleştirdikleri işler için farkındalık yaratılmasını ve takdir edilmesini beklemektedirler. Bu durumu gerçekleştiren yöneticilerin, örgüt içerisindeki üyeleri elde tutma ihtimali daha yüksek olacaktır. Dile getirilen tüm bu durumlar için, örgütsel bağlılıkla örgüt içerisinde verilen ödüllerin ilişkisi olduğu sonucu çıkartılabilmektedir (Barutçugil, 2004, s. 473).

Ücret ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyi, çalışanların ücrete karşı tutumları ile ilgilidir. Bu konuda yapılan bir dizi çalışmada dışsal güdülemenin işten ayrılma niyetiyle yüksek oranda, işten ayrılma davranışıyla ise daha düşük oranda ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak ekonomik sıkıntı ve diğer iş olanaklarının kısıtlı olması dile getirilmiştir. Ücretin algılanan adaletinin, örgütsel bağlılığın ücret düzeyinden daha fazla etkin bir belirleyicisi olabileceğini öne süren bazı çalışmalar da vardır. Bunlara göre, çalışanın ücret sistemindeki adaletsiz bir duruma karşı hissettikleri, örgütsel bağlılık açısından daha düşük bağlılık seviyesinde olmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisindeki ücret adaletsizliklerinin sonucunda üyelerin örgütsel bağlılık düzeyinin giderek zayıflayacağı savunulmaktadır (Keleş Çelik, 2006, s. 63).

Örgütsel güven, örgüt içerisindeki üyelerin kendi aralarındaki tutum ve davranışlarından doğan durum olarak dile getirilebilir. Üyelerin kendi aralarındaki saygı, dürüstlük gibi tutumları ile bağdaşmaktadır. Bu nedenle, oluşan örgütsel güvenin, örgüt içerisindeki bağlılık düzeyini de artıracak belirtilmektedir. Aynı zamanda, üyelerin örgütsel bağlılıkları arttığında, örgütsel güven düzeylerinde de artış yaşanacaktır. Dolayısıyla örgütsel güvenin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki çift yönlü bir ilişkidir (Demirel, 2008, s. 185).

1.3.2.3. İş ve Rol Faktörleri

İş ve rol faktörleri; işin içerik ve kapsamı, üyeler arasındaki rollerde çatışma ya da belirsizlik durumu gibi alt faktörlerden meydana gelmektedir. Gerçekleştirilen işin,

üyeler tarafından önemli olması ya da olmaması algısı, örgütsel bağlılığa etki eden bir faktördür. Örneğin, örgüt içerisinde bazı pozisyonların daha yüksek düzeyde sorumluluk gerektirdiği bilinmektedir. Bu nedenle üst düzey pozisyonlardaki kişilerin örgütsel bağlılığı daha yüksektir. İş tatmininin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki, bu şekilde açıklanabilir. Literatürdeki çalışmaların bazılarında, örgütsel bağlılığın iş tatminini yordadığı, bazılarında ise tam tersi bir durumdan söz edildiği belirtilebilir (Salanick vd., 1979, s. 323).

1.3.2.4. Diğer Faktörler

Örgütsel bağlılık faktörlerinde örgütten kaynaklanmayan faktörler dış faktörler veya diğer etmenler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örgütsel bağlılığa etkisi olan faktörler arasında alternatif iş olanakları ve profesyonellik örgüt dışı faktörler arasında yer almaktadır. Bireylerin örgütlerindeki imkânların yetersizliği durumunda çalışanın örgütsel bağlılığı zayıflamakta ve çalışan alternatif iş imkânları aramaktadır. Profesyonelce hareketlerini sürdüren kişilerin duygusal bağlılık temelinde hareket ettikleri dile getirilememektedir. Bu nedenle, kariyerleri açısından daha uygun pozisyonlarda farklı örgütlerde açık iş bulduklarında, şu anki kurumlarına bağlılık göstermeden örgütlerinden ayrılabilirler (Meyer ve Allen, 1991).

Profesyonel kişiler, kendi sorumluluğu olan ve belirlemiş olduğu prensipleri doğrultusunda hareket eden, yetkin ve nitelikli bireyler olarak nitelendirilir. Profesyonel bir çalışanın mesleğine vermiş olduğu değer yüksektir. Bu nedenle profesyonel olarak pozisyona yüklenen mesleki önem, eğer örgüt içerisinde yüksekse, kişinin örgütsel bağlılık düzeyinin de yüksek olacağı belirtilmektedir (Balay, 2014, s. 70).

Yeni iş fırsatları sadece bireylerin kişisel yeteneklerinden değil, aynı zamanda işsizlik düzeyi, çalışılan bölgenin iktisadi ve toplumsal durumu ve içerisinde olunan sektörle ilgili gelişmeler gibi etmenlerden de etkilenmektedir. Kişilerin daha fazla alternatif iş imkânına sahip olmaları, iş girmelerini kolaylaştıran etmenlerdendir. Bu durumun kişiler adına pozitif, çalıştıkları kurum adına ise negatif olduğu belirtilmektedir. Çünkü yeni iş imkânları oluşukça kişilerin bağlılıklarında azalmalar oluşacaktır. Çalışanların işlerini kaybetme korkuları, maddi ve manevi kayıplar, iş bulamama gibi nedenlerle örgüte bağlılık hissettikleri belirtilmektedir. Sektörde sınırlı düzeyde iş imkânına sahip olan kişinin örgüte olan bağlılığı da yüksek olacaktır. Bu nedenle farklı bir işe girme olasılığı

daha düşük olan kişinin örgüte bağlılığının yüksek olduğu savunulmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 94).

1.3.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirilen farklı araştırmalar ve tanımlamaların, çeşitli sınıflandırmaları olmaktadır. Literatür içerisinde tartışılan bu sınıflandırmalara yönelik olarak, bu başlık altında yer verilmiştir.

1.3.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, literatürde örgütsel bağlılığı sınıflandıran ilk araştırmacılardan biridir. Etzioni'ye göre örgütsel bağlılık üç boyutta sınıflandırılabilir. Bunlar (Yağcı, 2007, s. 118) Ahlaki Bağlılık, Çıkarıcı/Hesapçı Bağlılık, Yabancılaştırıcı Bağlılık'tır.

Ahlaki bağlılıkta kişi, örgüte yönelik olarak yüksek düzeyde bir yönelime sahiptir. Örgüt amaçlarının, değerlerinin ve normlarının kişi tarafından özümsemişi ve çalışana verilen yetkiyle tam olarak özdeşleştirildiği belirtilmektedir. Bu bağlılığa sahip çalışanlar yaptıkları işi çok değerli görürler ve örgütün amaç ve hedeflerine büyük önem verirler (Saldamlı, 2009, s. 16).

Çıkarıcı/Hesapçı Bağlılık'ta çalışan, kuruluştan ayrılmanın maliyetlerini karşılayıp karşılayamayacağını hesaplamaktadır. Ücret ve yan haklar yeterli ise çalışan kuruluştaki kalmaktadır. Örgütle çalışan arasındaki menfaat ilişkisine dayanmaktadır. Kişiler örgüte sağladıkları fayda karşılığında aldıklarının yeterli olduğunu algıladıklarında örgütte kalmayı düşünürler (Newton ve Shore, 1992, s. 277).

Son olarak Yabancılaştırıcı Bağlılık, çalışanın örgüte yönelik negatif eğilimini açıklamak için dile getirilmektedir. Bu alt boyutta çalışanlar düşünce olarak örgütte kalmak istememelerine rağmen dışsal faktörler nedeniyle örgütte kalmaya zorlanmaktadır. Bu bağlılık, çalışanların davranışlarının örgüt içinde sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Balay, 2014: 19-20). Etzioni, bağlılığın bu üç boyutu ile ilgili olarak, örgütlerde birden fazla uyum sisteminin olamayacağını, örgüte hangi bağlılık boyutu uyuyorsa ancak onun var olabileceğini savunmuştur (Gül, 2002, s. 44).

1.3.3.2. Wiener Sınıflandırması

Wiener'in sınıflandırması ile araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılığın farklılaşmasına yönelik olarak teorik bir prototip gerçekleştirilmiştir. Araçsal bağlılığa ilişkin olarak dile

getirilebilecek nitelikler faydacı ve çıkarıcı olmak iken, örgütsel bağlılığa yönelik niteliklerde değer temelli etmenler bulunmaktadır.

Bu örgütsel bağlılığı meydana getiren inançlar içselleştirilmiş baskılar yaratarak işgörenin örgütsel hedefleri tatmin edecek şekilde tutum geliştirmesine yarar sağlayacaktır. Dolayısıyla araçsal motivasyonel eylemler kendine yönelikken, örgütsel bağlılıkla ilgili eylemlerin örgütsel eğilimlere sahip olduğu belirtilebilir. İşgören ve örgüt arasında varyasyonel bağlılık modeli şeklinde de isimlendirilen bu bağlılık türünde örgüt, üyelerinin bazı motive edici tutumlarını tatmin ederken üyelerden örgüte katkı sağlamasını beklemektedir. Değişken bağlılık modeli, dengede ya da üyenin aleyhine olmayacak durumlarda, çalışanın örgütten ayrılmak istemeyeceğini ve örgüte sadık kalacağını ifade etmektedir (Balay, 2014, s. 20).

1.3.3.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer, çalışmalarında örgütsel bağlılık kavramını, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak 3 altboyutta incelemiştir. Bu sınıflandırmanın hala kullanıldığı ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalara katkı sunduğu belirtilebilir.

Duygusal bağlılık; işgörenin örgüte yönelik olarak duygusal bağlılık durumunu ve örgüt ile bütünleşmesini içermektedir. Kendini örgüte adanmış bir duygusal bağlılık içerisinde örgütte bulunan işgörenler, örgüt onlara temel ihtiyaçlarını sağladığı için değil, gönüllü olarak örgütte kalmak isteklerinden dolayı örgüt içerisinde bulunmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Bu bağlılık türü, içinde bulundukları örgüte duygusal olarak yakınlık duyan üyelerden oluşmaktadır. Çalışanların örgütün hedefleriyle doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olanların, örgüt içerisinde bulunma nedenlerinin başında, gerçekten o örgüt ile çalışmaya devam etmek istemeleridir. Bu nedenle bu tür çalışanların sadakat duygularının yüksek olduğu ve örgüte yönelik tutumlarında olumlu davranışlar sergilediği belirtilebilir (Saygan, 2011, s. 220). Allen ve Meyer duygusal bağlılığa yönelik faktörleri dile getirmişlerdir. Bu faktörler aşağıdaki gibidir (Allen ve Meyer, 1990, s. 17-18):

- Cazibe: Kurulusta üyeye verilen işlerin çekiciliği,
- Rol netliği: Kurumun üyeden beklentilerinin açık olması,
- Amacın netliği: Çalışanın kurumdaki görevini neden yaptığını net bir şekilde anlaması,

- Amacın zorluğu: İşin gereklerini yerine getirmenin özellikle çalışandan istenilmesi,
- Önerilere açıklık: Üst yönetimin kurumdaki diğer çalışanların fikirlerini önemsemesi,
- Üyeler arasındaki uyum: Kurumda üyeler arasındaki yakın ve duygusal bağların bulunması,
- Örgütsel güvenilirlik: İşgörenlerin kurumun vaat ettiği tüm şeylerin yapılacağını içtenlikle benimsemesi,
- Eşitlik: Kuruluştaki tüm üyelerin haklar açısından eşit olması,
- Çalışana verilen önem: Çalışanlar tarafından gerçekleştirilen işin kuruluşun hedeflerine önemli ölçüde katkıda bulunduğuna dair duyguların geliştirilmesini teşvik etmek,
- Geri bildirim: Üyelerin performanslarının devamlı bir şekilde bildirilmesi,
- Katılımcılık: Üyelerin iş yükleri ve performans standartları ile alakalı kararlarda katılımın sağlanması.

Yukarıda sıralanan duygusal bağlılık faktörleri göz önünde bulundurulduğunda, işin çekiciliği, rol ve hedeflerin netliği, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem verilmesi gibi faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanmasında kilit rol oynadığı söylenebilir.

Devam bağlılığı; Belirli bir kurumda çalışanlar, iş arkadaşları ile yakın çalışma ilişkileri, kariyer hedefleri, emeklilik, kurumla ilgili iş becerileri gibi nedenlerle zaman içinde kurumdan ayrılma isteği hissetmemektedirler. Kişisel yatırım fikrinin bir neticesi şeklinde dile getirilen bu durumun, örgütteki kalma niyetlerini güçlendirdiği dile getirilebilir. Bu da yeni bir maliyetin oluşmasını engellemektedir (Umoh vd., 2014, s. 70). Devam bağlılığın, işten ayrılma niyeti ile ilişkisi olduğu belirtilebilir. Çünkü örgütten ayrılma niyetine yönelik, ayrılma maliyetlerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu yönüyle üyelerin, örgütten ayrılmama niyetlerinin başında, işe muhtaç olma durumu bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Allen ve Meyer'in çalışmasında devam bağlılığının faktörleri şu şekildedir:

- Yetenekler: İşgörenin çalıştığı örgütte edindiği becerilerin/tecrübelerin ne kadarının diğer örgütlerde kendisine fayda sağlayabileceği ve bu

becerilerin/tecrübelerin ne kadarının diğer örgütlere transfer edilebileceği ile ilgili endişe,

- Eğitim: İşgörenin formal eğitimlerinin hâlihazırdaki örgüt dışarısında kendisine fayda getirmeyeceği fikri,
- Yer değiştirme: İşgörenin kurumdan ayrılması halinde farklı yerlere taşınma niyetinin olmaması,
- Bireysel yatırım: İşgörenin, emeğinin çoğunu çalıştığı kurumda harcadığı için bireysel bir yatırım yaptığını düşünür,
- Emeklilik yükümlülüğü: Çalışanın kurumdan ayrılması halinde emeklilik yükümlülüğünü kaybedeceği veya kurumda kalması halinde emeklilik yükümlülüğünü alabileceği düşüncesi,
- Toplum: Üyenin hâlihazırda ikamet ettiği yerde yaşamak istemesi ve yaşı,
- Opsiyonlar: Çalışanın kurumdan ayrılması halinde başka bir yerde benzer veya daha iyi bir iş bulmakta zorlanabileceği düşüncesi (Allen ve Meyer, 1990, s. 18).

Normatif bağlılık; Üyenin etik nedenlerle örgütte kalması durumu ya da işten ayrılmanın çalışan adına örgüte ihanet şeklinde algılanması anlamına gelmektedir (Robbins ve Judge, 2012, s. 77). Bu bağlılığın, işe yeni başlanıldığında aile veya toplumsal çevrenin etkisiyle, kıdeminin artmasıyla da örgütün etkisiyle gelişebilir. Örgüte duyulan sevgi açısından duygusal bağlılık kadar güçlü değildir ancak duygusal bağlılık alt boyutunda gerçekleştiği gibi bu bağlılıkta da pozitif neticelerin meydana geldiği ileri sürülmektedir (Wasti, 2002, s. 526). Normatif bağlılık, çalışanın hem örgüte girmeden önce hem de örgütte geçirdiği süre boyunca yaşadığı deneyimler sonucunda örgütte kalması için hissetmiş olduğu normatif baskılardan etkilenilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Normatif bağlılık aynı zamanda örgütün üyeye yönelik yatırım ve harcamalar sonucunda işgörenin kendini borçluluk hissiyle örgüte bağlanmasına neden olur. Böyle bir durum karşısında çalışan, örgüt içerisinde kalmaya zorlanmakta ve çalışanın normatif olarak örgüte bağlandığı dile getirilmektedir. Böyle bir sadakat fikri sadece çalışan örgüte olan borcunu ödediğinde sona erebilmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 72).

1.3.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, bir işgörenin örgütüne karşı hissetmiş olduğu psikolojik bağ şeklinde ifade eden O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığın üçe ayrıldığını belirtmiştir. Bu

sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılığın alt boyutları, Uyum Bağlılığı, Özdeşleşme Bağlılığı ve İçselleştirme Bağlılığı'dır (Balay, 2014, s. 22-23).

Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu meydana getiren uyum bağlılığı altboyutundaki temel amacın, belli dışsal ödülleri elde etmek olduğu dile getirilmektedir. Ayrıca buradaki diğer bir amaç, belirli cezalardan da kaçınmaktır (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 492-493).

Özdeşleşme bağlılığı, dile getirilen alt boyutlardan ikincisidir. Buradaki bağlılık, başkalarıyla tatmin edici bir bağlantının kurulması ya da sürdürülmesi amacıyla meydana gelmektedir. Özdeşleşme bağlılığında, bireye kendini ifade etme fırsatı yaratıldığında ve insanlar ile ilişkilerini sürdürme fırsatı verildiğinde, çalışan diğerlerinin etkilerini kabul eder. Böylelikle kişi bir gruba bağlı olarak üye olmaktan gurur duyar. Örgüt ile özdeşleşen çalışanların iş tatmini yüksektir ve işleriyle ilgili belirsizliklere karşı toleransları düşüktür. Özdeşleşme bağlılığı ile ilgili olarak dile getirilebilecek diğer bir şey, rasyoneliteye karşı duygusallığın ön planda olduğudur. Çalışanın ilk başta ücret vb. nedenlerden ötürü ihtiyaçları karşılanmakta ve iş tatmini yükselmektedir. Burada çalışan içsel olarak motive edildiği için örgüte bağlıysa, bu sebepler yok olduğunda, bu bağlılığın özdeşleşmeye dönüştüğü dile getirilmektedir (Bayram, 2005, s. 130-131; O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 492-493; Doğan ve Kılıç, 2007, s. 43).

İçselleştirme bağlılığı, dile getirilen son boyuttur. Bu alt boyut, tamamen kişisel ve örgütsel değerlerin uyumu ile ilgilidir. İçselleştirme, üyenin sahip olduğu değerlerin, örgüt değerleriyle uyum içerisinde bulunması ve örgüte ait değerlerin, üyenin tutumlarında etkili olması durumudur. İçselleştirmede birey, örgüte ait değerler ve normları zorlama olmaksızın özdeğeri ve normu olarak benimser. İlgili boyuta ait tutum ve davranışlar, bireyin kendi iç dünyasını örgüt içerisindeki öteki üyelerin değer sistemi ile uyumlu hale getirmesiyle gerçekleşir (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 492). Dolayısıyla çalışanların örgüte bağlılığının temeli birbirinden bağımsız üç unsura dayandırılabilir. Bunlar (O'Reilly ve Chatman, 1986, s. 493):

- Belirgin dış ödüllere ulaşmak için uyarlayıcı veya faydalı bağlılık.
- Üyelik isteğine bağlı olan bağlılık.
- Kişisel ve örgütsel değerler arasında bulunan uyuma dayalı bağlılık, şeklindedir.

1.3.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn'a göre örgütsel bağlılık, örgüt içerisindeki kişilerin rollerinin gerekliliklerini yerine getirmelerine ve kendilerini örgüte bağlı hissetmelerine yol açan ödül temelli farklı bir devredir (Balay, 2014, s. 23). Üyelerin örgüt içerisindeki hareketleri, içsel ve bazı dışsal ödüllerin birleşiminin bir neticesidir. İçsel ödüller ifade edici devreyi, dışsal ödüllerse araçsal devreyi nitelemektedir. İfade edici ve araçsal devreler arasında bulunan farklılık, üyelerin kendilerini sisteme verme biçimlerinin doğasını göstermektedir. İçsel şeklinde ödüllendirici bulunan durumlarda, dışavurumcu devre gerçekleşmektedir. Benzer dışsal ödüllerin motivasyonu artırıcı durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir (Bayram, 2005, s. 131).

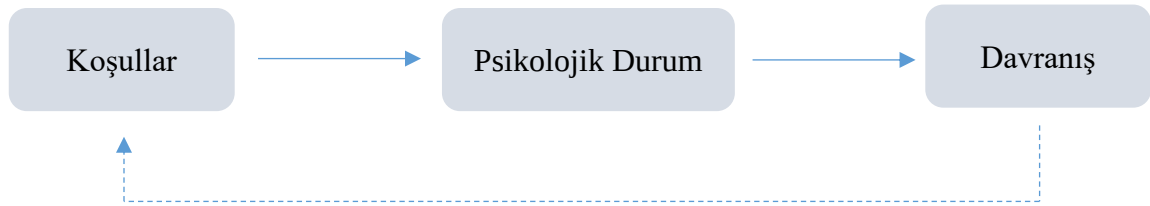
1.3.3.6. Mowday Sınıflandırması

Yapılan sınıflandırmayla tutumsal bağlılıkla davranışsal bağlılığın arasında bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Tutumsal bağlılık, bireyin örgütsel hedeflerle benimsenme düzeyini ve bu hedefler için çalışmaya istekli olmasını açıklamaktadır. Davranışsal bağlılık ise üyenin davranışsal eylemlere yönelik bağlı olmasından kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2005, s. 132).

Tutumsal bağlılığa ait toplamda üç bileşen vardır. Bu bileşenler, örgütün amacı ve değerleriyle özdeşleşilme, iş ile alakalı olan faaliyetlerdeki yüksek katılımın sağlanması ve örgüte sadakattir. Buna göre bağlılık, çalışanın örgüt içerisindeki ortamı incelemesi sonucunda ortaya çıkan ve üyenin örgüte bağlanmasını sağlayan duygusal bir tepkidir. Başka bir deyişle bağlılık, işgörenin örgüt ile bütünleşmesinin ve örgüte katılımının göreceli gücüdür (Bayram, 2005, s. 129). Şekil 1, örgütsel bağlılığa ilişkin tutumsal perspektifi göstermektedir.

Şekil 1

Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Perspektif



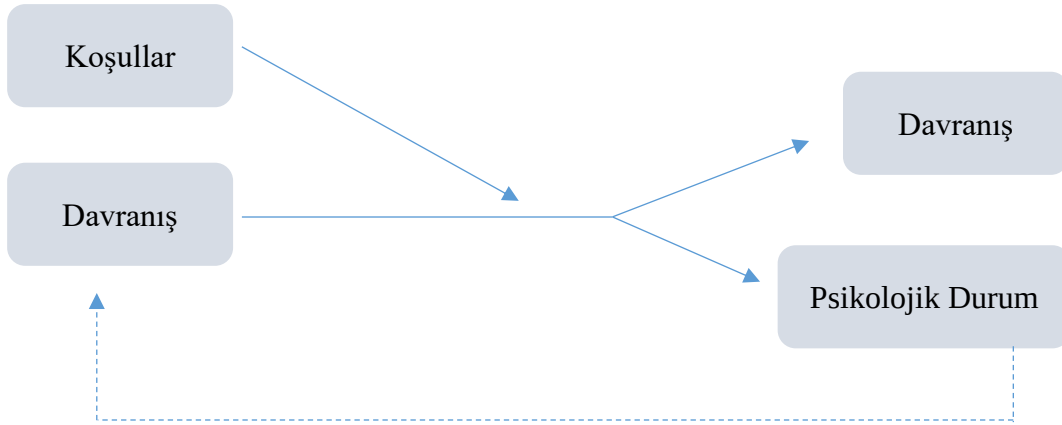
Kaynak: Doğan ve Kılıç (2007)

Şekil 1’deki düz çizgilerin bağıllıkla ilgili olan neden-sonuç ilişkisini, kesikli çizgilerin ise bağıllığı kalıcı kılan tamamlayıcı değişkenleri gösterdiği belirtilmektedir. Üyenin içerisinde olduğu koşullar onun psikolojik durumunu etkilemekte ve bu durumda çalışanın davranışlarının kalıcı hale gelmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla üye, örgüte bağıllık hisseder (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 40-41).

Davranışsal bağıllığın, sosyo-psikolojik perspektifine dayandığı dile getirilmektedir. Üyenin geçmişteki tecrübelerine göre örgüte bağlanma süreciyle ve örgüte adaptasyonu ile alakalıdır. Davranışsal bağıllık, bir işgörenin belirli bir örgüt içerisinde uzunca bir sürede bulunması problemini ve bu problemle ne şekilde başa çıktığı ile alakalı bir bileşendir. Davranışsal bağıllığı yüksek olan üyeler, örgütten ziyade gerçekleştirilen belirli bir eylemle örgüte bağlanırlar (Çöl, 2004, s. 2). Şekil 2’de görüldüğü gibi işgörenin davranışı bazı şartlar sebebiyle kalıcı olmakta ve işgöreni psikolojik olarak örgüte bağımlı kılmaktadır. Üyenin bu psikolojik durumu geri bildirim etkisi oluşturarak üyenin örgüte olan bağıllığı artmaktadır. Davranışsal bağıllığın örgütten ziyade işgörenin davranışına bağlı bir biçimde geliştiği belirtilebilir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 41-42).

Şekil 2

Örgütsel Bağıllıkta Davranışsal Perspektif



Kaynak: Doğan ve Kılıç (2007)

Şekil 2’de süreç modeline örnek olarak Mowday’in modeli gösterilmektedir. Mowday’e göre örgütsel bağıllık 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar, işe alım öncesi, başlangıç ve kariyer aşamasıdır (Baransel, 1979).

İşe Alım Öncesi Aşama: Kişi işe girmeden örgüte ait bilgiler toplar ve bunlara karşılık olarak örgütte ait beklentilerin içine girer. Kişisel özellikler, işle alakalı beklentilerin olması ve o işi seçme sebepleri bu aşamada örgütsel bağıllığı etkiler.

Başlangıç Aşaması: Bu aşama işe girildikten sonra birkaç aylık süreci kapsar. Bu süreç bireyin örgüt içerisindeki sosyalleşmeyi gerçekleştirdiği dönemdir ve burada en önemli şeyin iş deneyimi olduğu belirtilmektedir. Üyenin işle ilgili tecrübeleri, örgüt içerisindeki insani ilişkiler ve ücret sistemi kişinin sorumluluk duygusunu etkilemektedir.

Kariyer Aşaması: Bu aşamada personel ve kurum arasında karşılıklı alışveriş ve yatırımlar hâkimdir. Çalışanın örgüte karşı olumlu tutumları, diğer iş fırsatlarını reddetmesi ile anlaşılır.

1.3.4. Örgütsel Bağlılık Seviyeleri

Kuruluşlar içinde bulundukları pazarlarda her zaman rekabetçi bir yarış içerisindeyler. Rekabetin baskılarını asgari düzeyde tutabilmek ve kuruluşun taleplerini karşılayabilmek adına, duygusal ya da fiziksel gücün birleştirilerek kullanılabildiği bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerle çalışılması gerekecektir. Ancak birçok kuruluşun istenilen düzeyde bağlılığı yerine getirme adına çalışanlarının isteklerini yeteri düzeyde karşıladığını dile getirmek, yanlış olacaktır. Kimi zaman en düşük seviyedeki talepleri bile gerçekleştirilmeyen çalışanların artan beklentileri ilerleyen süreçte tükenmişliğin yaşanmasına sebep olmakta ve örgüte olan bağlılığı azaltmaktadır (Balay, 2014, s. 4). Randall'ın (1987) örgütsel bağlılık üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, işgörenlerin örgüte olan bağlılık seviyeleri incelenmiş ve bağlılık seviyelerinin neticelerini dile getiren çalışmalara rastlanıldığı belirtilmiştir. Bu nedenle yazar, bağlılık düzeylerine ilişkin üç sınıflandırmada bulunmuştur. Bu düzeyler, düşük, orta ve yüksek bağlılık düzeyleridir (Randall, 1987, s. 462).

1.3.4.1. Düşük Bağlılık Düzeyi

Bu seviyede çalışanın örgüte yönelik bağlılık düzeyi çok düşük olduğundan, geç kalma davranışlarında bulunduğu ve devamsızlık yaptığı dile getirilebilir. Çünkü çalışan örgütte kalma konusunda istekli değildir fakat zaruri ihtiyaçlar neticesinde işte kalmayı sürdürmektedir. Çalışan düşük iş kalitesiyle çalışmaktadır. Düşük örgütsel bağlılık çalışanın tatminsizliğini de beraberinde taşıdığından örgüt içerisinde üyeler ile birlikte farklı konuşmalar ve söylemlerde bulunulması ve şikâyetlerin artması olağan olarak karşılanmaktadır. Bunun sonucunda ise, örgüt için müşteri sadakatinin azalması ve gelir kaybı ile karşılaşılması sorunları ortaya çıkar (Randall, 1987, s. 462). Bilhassa kişinin işe devamsızlığı kuruluş adına önemli problemler içerisinde dile getirilebilir. Konuyla alakalı

bir biçimde yürütülen araştırmalarda, devamsızlığın artmasıyla birlikte iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın zarar göreceği belirtilmektedir. Devamsızlık davranışına bağlı olarak üyenin kendini örgütten soyutlaması davranışının arkasında işin sevilmemesi ve bağlılık düzeyinin düşük olması dile getirilebilir. Başka bir söylemle, üye bilerek veya bilmeyerek örgüte karşı bu türden negatif duygu ve fikirler sergileyebilir (Sagie, 1998, s. 156). Bu seviyedeki bağlılığı bulunan üyeler için negatif etkilerin yanısıra pozitif etkilerden de bahsedilebilir. Örneğin, çalışan yeni bir işe girme fikrinde olduğundan, yeni umutlar içerisinde olduğu için açık fikirli bir ruh hali içerisinde olduğu belirtilebilir. Buna karşın çalışanın örgüte bağlılığı düşük olduğundan çalışan yeni iş olanakları arayacağı, bunun sonucunda ise çalışanın insan kaynakları departmanını daha yoğun kullanacağı dile getirilebilir (Saldamlı, 2009, s. 41).

1.3.4.2. Orta Bağlılık Düzeyi

Örgütsel bağlılığı orta seviyede olanlar kurumdaki sisteme karşı korumacı bir davranış içerisindeyler. Örgütün ileri süreceği değişim ve yeniliklere kapalıdır. Kurumun özümsemesi bütünüyle gerçekleşmez. Sadece örgüte ait olan beklentileri bilirler ve bunlara karşı sorumluluklarını yerine getirirler. Örgüte ait olan bütün değerlere yönelik önem verdiklerini dile getirirler fakat bu değerlerin hepsini benimsemezler (Balay, 2014, s. 88). Çalışanlar gerçekleştirecek tüm durumlarda benliklerini/karakterlerini düzenleyebilecek sisteme yönelik olarak kimliklerini korumaktadırlar. Bununla birlikte örgüt ile bütünleşmelerini de sürdürmeye devam etmektedirler (Tayfun vd., 2008, s. 7).

1.3.4.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi

Yüksek bağlılık düzeyi içerisinde bulunan üyelerin çalışma istekleri de daha üst seviyede olmaktadır. Bunun neticesinde ise, hem kendi performansları hem de örgüt performansı yüksek olarak gerçekleşmektedir. Bu düzeyde işten ayrılma niyeti veya devamsızlık gibi sorunlarla karşılaşmamaktadır. Bu sorunların olmamasındaki ana neden, yüksek bağlılık düzeyidir. Bu durum müşteri memnuniyetinin de yükselmesini sağlayabilir (Boylu vd., 2007, s. 57). Dile getirilen diğer bağlılık düzeylerinde belirtildiği gibi bu seviyede de bazı negatif durumlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, Mowday ve diğerlerine göre, yüksek bağlılık çalışanların kariyerlerini geliştirme istek ve düşüncelerini azaltmaktadır. Yani örgüt bakımından daha düşük seviyede bir yaratıcılığın olduğu belirtilebilir. Ayrıca daha düşük inovasyona sebep olabilir. Dile getirildiği gibi bu bağlılık düzeyinin pozitif neticelerle daha yakından ilişkili olduğundan örgüt için pozitif etkisinin daha fazla

olacağı belirtilebilir. Burada önemli olan konu, yüksek bağlılık düzeyinin hangi aşamada çalışan ve örgüt adına negatif neticeler doğurduğunu yöneticilerin optimum bir biçimde tespit etmesi ve yönetebilmesidir. Bu sebeple örgütsel bağlılığa ait düzeyin yönetilmesi örgüt adına önemlidir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 191).

1.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla alakalı yapılan çoğu araştırmada, bağlılığın bağımsız ve bağımlı olmak üzere farklı şekillerde etkilendiği dile getirilmiştir. Bağımsız değişkenler içerisinde işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işgören devir hızı dile getirilebilir. Bağımlı değişkenler içerisinde ise en başta demografik değişkenler belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel yapı ve rol çatışmaları da bu grupta dile getirilebilir. Örgütsel bağlılığa ait neticelere bakıldığında ise tutumsal çıktıların bağlılık ile yüksek düzeyde ilişki içerisinde bulunduğu tespit edilmiştir. İş doyumu, güdüleme, karara katılma ve örgüt içerisinde kalma isteği bağlılıkla pozitif ilişkili en önemli davranışsal sonuçlar iken, iş değiştirme ve devamsızlık bağlılık ile negatif ilişkilidir. Ayrıca örgütsel bağlılıkla performans, geç kalma, devamsızlık, stres, işten ayrılma niyeti şeklinde iş davranışları arasındaki ilişki üzerine de çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir (İnce ve Gül, 2005, s. 94). Bu nedenle dile getirilen değişkenler ile örgütsel bağlılığa ilişkin korelasyon aşağıdaki alt başlıklarda incelenmiştir.

1.3.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Alan ve Meyer'e (1990) göre, örgütün bir üyesi olarak bulunmaktan dolayı kendini mutlu hisseden çalışanın performansı yüksek düzeyde olmaktadır. Literatürde Suliman ve Iles (2000) performans ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarında doğru orantı şeklinde bir korelasyonun bulunduğunu ortaya koymuştur. Genellikle örgütsel bağlılıkla performansın arasındaki ilişkinin güçlü olduğu varsayılır, ancak bu iki değişken arasında bulunan korelasyona dair bulgular, beklentilerin aksine ilişkinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Zajac, 1990 yılında yaptığı araştırmada örgütsel bağlılıkla performansın ilişkisinin çok düşük düzeyde olduğunu ileri sürmüştür. Bu düşük düzeyde olan ilişkinin esas sebebininse iktisadi şartlar, istekler ve aile yükümlülükleri şeklinde göstermiştir. Ayrıca yüksek ücret, sosyal haklar, ödüller ve ikramiyeler gibi yüksek maddi beklentiler örgütsel bağlılık ve performans arasındaki korelasyonu negatif bir biçimde etkilerken, düşük maddi beklentiler bu korelasyonu pozitif olarak etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 95). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip örgütler, öteki örgütlere nazaran çok

daha başarılı olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan üyelerin ise işe geç kalma, devamsızlıkta bulunma, işten ayrılma niyeti şeklindeki davranışlarda bulunma olasılıkları daha düşüktür.

1.3.5.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

Örgütsel bağlılık araştırmacılarının en çok üzerinde durduğu konuların başında devamsızlık gelmektedir. Belirlenen program dâhilinde işte bulunulması gerekirken çalışanın işe gelmemesi, devamsızlık olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen işe devamsızlık, çalışanın gönüllü olarak yani zorunluluk olmadığı halde işe gelmemesi durumunu ifade etmektedir. Çünkü devamsızlığın örgütsel bağlılıktan etkilenmesi mümkün değildir çünkü bu bir hastalıktır, kazadır yani çalışanların dışında gelişen meşru bir mazerettir. Örgütsel bağlılık ile ilişkisi olan devamsızlığın, çoğunlukla üyelerin öncelikleri doğrultusunda gerçekleşen devamsızlıklar olduğu belirtilmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010, s. 12). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda devamsızlık gözlenmemektedir. Literatürde devamsızlık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü olmadığına dair bazı çalışmalar bulunsa da devamsızlık ile bağlılık arasındaki ilişki yöneticiler tarafından asla göz ardı edilmemelidir.

1.3.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılık ile ilişkili olan diğer bir durum ise, çalışanın işten ayrılma niyetinde olması durumudur. Örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü negatiftir. Daha açık bir ifadeyle, çalışanın örgüte bağlılık düzeyi yüksekse, işten ayrılma niyetinin düşük olduğu çıkarılmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların bağlılıkları yüksekse ayrılma niyetleri düşük, bağlılıkları düşükse ayrılma niyetleri yüksektir. Fakat uyum bağlılığıyla çalışan devri arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu dile getirilmektedir. Örgütün hedeflerine çok bağlı olunması ve bu bağlılık sebebiyle çok fazla enerji harcamaya istekli olmak örgütte kalma niyetine ait düzeyi de artıracaktır (Tiryaki, 2005, s. 100; Kaplan, 2010, s. 115). Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların alternatif iş imkânlarına sahip olsalar bile işten ayrılma oranlarının düşük olacağı ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılığın örgüt bakımından faydalarından biri de üyelerin işten ayrılma niyetlerinin olumsuz yönde etkileneceği varsayımdır. Çünkü işten ayrılma, kuruma yeni bir üyenin belirlenmesi ve seçilen kişilerin kuruma adaptasyonu için gerçekleştirilecek ekstra zaman ve maliyet oluşturacaktır. Bununla birlikte işten

ayrılma niyeti düşük düzeyde olan çalışanlar alternatif iş aramaktan ziyade hâlihazırdaki işlerinde daha başarılı olmakla ilgileneceklerdir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010, s. 13).

1.3.5.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Bazı çalışanların araçlarının bozulması, hava koşulları, hastalık gibi istenilmeyen durumlar sebebiyle işe geç kalabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bunların haricinde mesuliyetlerinin farkında olan üyelerin işe geç kalma oranlarının düşük olması beklenmektedir. Devamsızlıkta olduğu gibi örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda işe geç kalmanın iş ve çalışma ortamı ile ilgili nedenleri daha az olacağından bu tür bir sebeple işe geç kalma oranı da düşük düzeyde kalacaktır. Bireysel sebeplerle işe geç kalma durumundaysa örgütsel bağlılığı yüksek olan üyelerin işlerini negatif bir şekilde etkileyecek şartları kontrol etmeye çalışacakları dile getirilebilir. Bu nedenle işe geç kalma düzeyinin düşük olması durumu, tek başına yeterli bir koşul sağlamamakla beraber yine de örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Keleş Çelik, 2006, s. 97).

1.3.5.5. Örgütsel Bağlılık ve Stres

Örgütsel bağlılığın sonuçlarından bir diğeri iş stresidir. Stres, insanlar üstünde fiziksel, sosyal ve psikolojik yapılarda rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur ve organizmanın herhangi bir değişikliğe karşı gösterdiği spesifik olmayan tepkidir. Başka bir deyişle stres, organizmaya ait fiziksel-zihinsel sınırların zorlanarak gerçekleşen durumlarda oluşan ve bireyin farklı kişilerde farklı etkiler yaratan duygular yaşamasına, kaygı, üzüntü, gerginlik ve baskıya yol açan bir durumdur. Örgütsel bağlılık ve stres düzeyinin incelendiği pek çok çalışma vardır. Bunlar içerisinde yüksek düzeyde önemli olduğu belirtilenlerden biri Mathieu ve diğerlerinin çalışmalarıdır (Bakan, 2011, s. 213). Mathieu ve Zajac tarafından 1990'da yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile stres arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Bir başka söylemle, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan üyelerin öteki üyelere nazaran stresten daha fazla olarak etkilendikleri dile getirilmiştir. Bu tür üyelerin örgütsel duyarlılıklarının daha yüksek olması, örgütsel tehlikelerden, tehditlerden ve sorunlardan daha yüksek düzeyde etkilenmelerine neden olmaktadır. Mowday ve diğerleriye örgütsel bağlılığın işgörene emniyet ve ilişkinlik duygusu aşıladığını ve bunların stresin negatif sonuçlarını azalttığını savunmuşlardır (İnce ve Gül, 2005, s. 98).

1.4. Uzaktan Çalışma, İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Uzaktan çalışma, çalışanlara görev ve sorumluluklarını şirketlerinin bulunduğu yerin dışında yapma esnekliği sağlamaktadır. Sonuç olarak bu, çalışanın çalışacağı yer ve profesyonel ve kişisel yaşamlarını entegre etme yolu hakkında karar vermek için daha fazla özerkliğe ve kontrole sahip olmasını sağlamaktadır. Uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesini geliştirmekte ve işgücüne katılımı teşvik etmektedir (Björntoft vd., 2020; Jam vd., 2011; Jam vd., 2017; Khan vd., 2012). Dima ve diğerleri (2019) tarafından yürütülen ve 1.180 Romanyalı çalışanı kapsayan araştırmaya göre, uzaktan çalışma iş-yaşam dengesini iyileştirmektedir çünkü çalışan daha fazla özgürlük ve aile ve diğer kişisel meselelerle ilgilenme becerisi yaşamakta, bu da stresin azalmasına yol açmaktadır. Uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin özellikle kadınlar için önemli olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma sadece ailevi sorumluluklar nedeniyle tercih edilmemiştir. Ayrıca uzaktan çalışma, çalışanların spor yapmak gibi kişisel zevklerine daha fazla zaman ayırabilmeleri için zamanlarını yönetmelerine yardımcı olmuştur (Hopkins ve McKay, 2019; Farooq vd., 2010).

Ayrıca Sirgy ve Lee (2018), hem iş hem de kişisel açıdan çeşitli sosyal rollere aktif olarak katılan bireylerin iş-yaşam dengesi durumuna ulaşabildiklerini göstermiştir. Uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi, dengenin her bireyin değerlerine, önceliklerine ve hedeflerine bağlı olması nedeniyle her kişi için farklı olan kapsamlı bir kavram olarak düşünüldüğünde hem olumlu hem de olumsuz olabilir (Haar vd., 2014).

Uzaktan çalışma, iş ve aile programları üzerinde kontrol hissini teşvik ederek, daha fazla esneklik ve özerkliğin yanı sıra, aile veya arkadaşlarla kaliteli zaman geçirme veya kişisel faaliyetler ve aile sorunlarını çözme gibi aile gereksinimleri için daha fazla zaman belirlenmesini sağlamıştır. Bu da kişisel yaşam kalitesinin artırılması anlamına gelmektedir (Eurofound, 2020; Lopez-Igual ve Rodriguez-Modrono, 2020; Felstead vd., 2002). Üretkenlik, iş tatmini ve hem fiziksel hem de zihinsel refah, aile hayatı ile iş arasında uyumlu bir ilişki kurulmasından etkilenmektedir (Haar vd., 2014).

Gajendran ve Harrison'a (2007) göre, uzaktan çalışmanın yoğunluğu, uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi ve stres düzeyleri arasındaki pozitif ilişki üzerinde etkilidir. Bu nedenle, bazı çalışmalar, iş ve yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması, yoğun bir çalışma ortamı ve aşırı yüklenme nedeniyle uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki

olumsuz etkisini göstermiştir (ILO, 2020). Bununla birlikte, davranış, zaman yönetimi, fiziksel düzenlemeler ve iletişimle ilgili çeşitli stratejilerin uygulanması yoluyla, uzaktan çalışanlar iş-aile sorumluluklarını etkili bir şekilde yönetme becerilerini geliştirebilirler (Golden, 2021).

Önceki araştırmalar, bir kurumdaki uzaktan çalışma düzenlemelerinin örgütsel bağlılığı nasıl etkileyeceği sonucuna varmış ve genellikle bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulmuştur (Grover ve Crocker, 1995; Thompson vd., 1999; Dex ve Smith, 2002; Harris ve Foster, 2005; Maxwell vd., 2007). Örgütsel bağlılığı artırmanın bir yolu olarak savunulduğu için diğer araştırmacılar uzaktan çalışmayı incelemeye sürekli ilgi göstermektedir. Glass ve Finley'e (2002) göre, çalışmalarında uzaktan çalışma düzenlemesinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna varmışlardır. Pierce ve Newstrom (1980, s. 1982) uzaktan çalışma programına sahip olan ve olmayan çalışanların örgütsel bağlılıklarını karşılaştırmış ve esnek çalışma programına sahip olanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Glass ve Finley'in (2002) literatür incelemesi, uzaktan çalışmanın, çalışanların refahı üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve iş-aile çatışmasını azalttığı sonucuna vararak bu bulguları doğrulamaktadır.

Giderek artan sayıda kuruluş, çalışanlarına esnek çalışma düzenlemeleri ve çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmayı amaçlayan diğer aile dostu politikalar sunmaktadır (Perrin, 1994). Bu nedenle, uzaktan çalışma düzenlemeleri, iş ve diğer yükümlülükleri dengelemek için kullanılabilecek en önemli araçlardan biri olarak tanımlanmıştır (Glass ve Estes, 1997; Dex ve Smith, 2002). Birçok araştırmacı uzaktan çalışma düzenlemeleri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiş, ancak bulguları konusunda çok az fikir birliği sağlamıştır (Allen ve Shockley, 2006). Örneğin, bazı çalışmalarda uzaktan çalışmanın daha az iş-yaşam dengesiyle ilişkili olduğu açıklanırken (Hammer vd., 1997; Hill vd., 2004), diğer çalışmalarda iki değişken arasında herhangi bir ilişki olmadığı bildirilmiştir (Thomas ve Ganster, 1995; Galinsky vd., 1996; Anderson vd., 2002).

Bu iki değişken arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için, bu konu birçok araştırmacının yanı sıra uygulayıcıların da ilgisini çeken bir konu haline geldiğinden, daha fazla araştırma yapılmaktadır. Hammer ve diğerleri (2005), politikalar (örneğin, esnek çalışma düzenlemeleri), hizmetler (örneğin, bağımlı bakımı seçenekleri hakkında

kaynak ve yönlendirme bilgileri) ve yardımlar (örneğin, çocuk bakımı sübvansiyonları) şeklinde dile getirilen işyeri destek uygulamalarının çalışanların iş-yaşam dengesini azaltmaya yardımcı olabileceğini belirtmektedir. İş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla, kuruluşlar çalışanlarına uzaktan çalışma düzenlemeleri sunarak uyum sağlamışlardır (Grover ve Crooker, 1995). Almer ve Kaplan (2002) esnek çalışma ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve esnek çalışanların daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesi sergilediğini bulmuştur. Thomas ve Ganster (1995) iş esnekliğinin iş-yaşam dengesi üzerinde dolaylı bir negatif etkisi olduğunu bulmuştur. Çalışan kontrolünün artması ve bunun sonucunda iş-yaşam dengesinin azalması yoluyla tutumlar, depresyon gibi zihinsel ve fiziksel sağlık sonuçlarının yanı sıra somatik şikâyetler ve kolesterol seviyeleri üzerinde de dolaylı bir pozitif etki bulunmuştur. Bu bulgulara ilişkin literatür taramasına dayanarak, Glass ve Finley (2002) uzaktan çalışma düzenlemesinin sadece refah üzerinde olumlu etkiler yaratmakla kalmayıp aynı zamanda iş-yaşam dengesini kontrol etmeye ve azaltmaya da yardımcı olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca, algılanan iş esnekliği, çalışanların iş ve aile konularını daha iyi yönetmelerini sağlayarak iş-yaşam dengesi üzerinde büyük bir olumlu etkiye sahiptir. İş-yaşam literatürü, esnek çalışma düzenlemelerini iş-kişisel yaşam bütünleşmesini artıran ve iş-aile çatışmasını azaltan araçlar olarak incelemiş ve tasvir etmiştir (Kossek ve Ozeki, 1998; Friedman ve Greenhaus, 2000; Barnett ve Hall, 2001; Lewis vd., 2002). Özellikle esnek çalışma politikaları ve düzenlemeleri, çalışanların iş ve yaşam alanları arasındaki etkileşimi yönetmelerine yardımcı olmak için insan kaynakları uygulayıcıları tarafından gösterilen çabalar olarak belirtilmiştir (Adams ve Jex, 1999; Golden, 2001; Goldenhar, 2003).

BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan ilişkisel (kolerasyonel) araştırma modeli tercih edilmiştir. İlişkisel araştırma modelinin özelliği, iki ya da daha fazla değişkenin aralarında gerçekleşebilecek değişimin varlığını ve/veya oluşabilecek değişimin düzeyini tespit etmektedir. Kısaca araştırmada kullanılacak olan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve/veya düzeyinin belirlenmesini amaçlayan ilişkisel tarama modelinde değişkenlerin, ayrı bir biçimde toplanıp sembolleştirilmesi gerçekleştirilmektedir. Fakat gerçekleştirilen bu sembolleştirme (değer verme ya da ölçme), değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak şekilde gerçekleştirilmelidir (Karasar, 2011). Bu çalışmada araştırma tipi, gözlemsel çalışmalardan analitik araştırma tipi olan, kesitsel nitelikte olacak olup; kesitsel araştırma tipi, ilgilenilen durumun/olayın toplum içerisindeki yaygınlığının (prevalansın) incelendiği, toplumun geneline olacak bir biçimde sonuçların elde edildiği, toplumun bütününe ya da temsil edilen örneklemin araştırıldığı çalışmalardır (Kiraz vd., 2010).

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma gerçekleştirilirken çalışmanın amacına yönelik olarak doğru örneklemin belirlenmesi önemlidir. Bu nedenle örneklemin belirlenmesinde, temsil gücünün yüksek olması gerekmektedir. Böylelikle temsil gücü yüksek bir biçimde belirlenen örneklemin incelenmesiyle, temsil edilen daha büyük gruba dair genellemeler gerçekleştirilebilmektedir. Bu çalışmada da, temsil gücü yüksek örneklemin

belirlenmesine teknik olarak, kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Sakarya ilinde uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilen bireylerdir. Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırmalarına göre Sakarya ilinde istihdam edilen kişi sayısı 111.156'dır (Şahin, 2023). Raporda uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilenler hakkında herhangi bir değerlendirme, oran verilmemiştir. Avrupa İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) verilerine göre Türkiye geneli uzaktan çalışma oranı %3 gözükmemektedir. Buradan çıkarımla Sakarya geneli için uzaktan çalışma şeklinde istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık olarak 3000 kişi kadardır. Bu açıdan çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan Sakarya ilinde istihdam edilen 227 kişi ile anket toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Sosyo-Demografik Form, Uzaktan Çalışma Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

2.4.1. Sosyo-Demografik Form

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik bilgilerinin tespiti için Sosyo-Demografik Form kullanılmıştır. İlgili formun kapsamı cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, şu anki çalışılan kuruma ait çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan sektör ve görev pozisyonu şeklindedir.

2.4.2. Uzaktan Çalışma Ölçeği

Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen ölçek 4 alt boyuta ayrılmıştır. Ölçek Akman ve diğerleri (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğe ilişkin alt boyutlara bakıldığında isimlendirmenin Etkinlik/Verimlilik Boyutu (6, 7, 8, 9, 10 ve 11), İş-Yaşam Çatışması Boyutu (1, 2, 3, 4 ve 5), Kurumsal Güven Boyutu (12, 13 ve 14) ve Esneklik Boyutu (15, 16 ve 17) şeklinde yapıldığı görülmüştür. Akman ve diğerlerinin (2023) çalışmasında ölçeğe ilişkin olarak gerçekleştirilen DFA analizi sonucunda, toplam açıklanan varyans oranı %65,940'tır. Ölçeğe ait KMO değerininse 0,833 olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Akman ve diğerlerinin (2023) çalışmasında içtutarlılık için kullanılan Cronbach's Alpha katsayısının 0,860 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu çalışma için Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,772 olarak hesaplanmıştır.

2.4.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 20 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Derecelendirmeler 1-5 puan arasında bulunmakta olup, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine kadar ölçeklendirilmiştir. Araştırmada kullanılan Ölçeğin tüm boyutlarının ve ölçeğin tamamının iç tutarlılığı açısından ölçümü Cronbach’s Alpha katsayısıyla değerlendirilmiştir. Apaydın’ın (2011) çalışmasına göre ölçeğin toplam güvenirliği ,910 şeklinde hesaplanmış olup, iş-yaşam uyumu alt boyutuna ait katsayının ,880 olduğu görülmüştür. Bununla birlikte diğer alt boyutlardan, ihmal edilen yaşam alt boyutuna ait değer ,810; kendine zaman ayırma alt boyutuna ait değer ,770 ve işten oluşan yaşam alt boyutuna ait değer ,790’dır. Bu çalışmada ise içtutarlılık katsayıları ölçek geneli için ,83; iş-yaşam uyumu alt boyutu için ,85; ihmal edilen yaşam alt boyutu için ,79; kendine zaman ayırma alt boyutu için ,73 ve işten oluşan yaşam alt boyutu için ,72 olarak hesaplanmıştır. İş-yaşam uyumu alt boyutu 6, 7, 8, 9, 17, 19. maddelerden; ihmal edilen yaşam boyutu 1, 2, 4, 5, 10, 11. maddelerden; kendine zaman ayırma boyutu 12, 13, 18, 20. maddelerden; işten oluşan yaşam boyutu ise 3, 14, 15, 16. maddelerden oluşmaktadır.

2.4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık tutumlarının ölçümüne yönelik kullanılacak ölçek, Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanan bir ölçektir. Wasti (2000), ölçeğin Türkçe’ye çevrilmesi, geçerlik ve güvenirlik işlemlerini gerçekleştirmiştir. Wasti’nin (2000) uyarlama çalışmasına, 351’i kamu, 916’sı özel sektörde çalışan toplamda 1267 katılımcı gönüllü olarak katılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmakla birlikte bu maddelere ilişkin üç alt boyut bulunmaktadır. Bunlar duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçeklendirmede “Kesinlikle Katılmıyorum”, ile “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde katılım dereceleri mevcut olup 5’li Likert tipi bir yapıya sahiptir. Wasti’nin (2000) çalışmasında ölçek alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları; kamu sektörü örnekleme için duygusal bağlılık ,79; devam bağlılığı, ,75 ve normatif bağlılık ,58 iken; özel sektör örnekleme için duygusal bağlılık ,78; devam bağlılığı, ,80 ve normatif bağlılık ,60 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık için ,74; devam bağlılığı için ,75 ve normatif bağlılık için ,77 olarak hesaplanmıştır.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık değişkenlerine yönelik değerlendirme ve analiz yapmak üzere ölçek ve anketler kullanılmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilen ölçekler, online form (Google Forms) aracılığı ile örneklem gruba yöneltilmiş ve sonuçlar online platform üzerinden çekilmiştir. Daha sonra SPSS analiz programı ile analiz işlemine geçilmiştir.

Bu çalışmada uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ve uzaktan çalışmanın, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlk olarak demografik değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler sunulmuştur. Burada frekans, minimum, maksimum, standart sapma değerleri ve yüzdelik oranları hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenlerin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklarının bulunup bulunulmaması bağımsız T testi ve Anova testiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca post-Hoc analizi ile alt gruplara ilişkin farklar ortaya konulmuştur. Korelasyon analizi için Pearson testi kullanılmıştır. Uzaktan çalışmanın, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA

Bu bölümde uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine dair yapılan ampirik çalışmanın sonuçları yer almaktadır.

3.1. Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırma kapsamında oluşturulan örnekleme ait demografik bilgiler aşağıda tablolarda verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler-1

	Frekans	(%)
Cinsiyet		
Erkek	105	46,3
Kadın	122	53,7
Yaş		
18-27	28	12,3
28-40	158	69,6
41-50	18	7,9
51-64	23	10,1
Eğitim		
Ortaokul	8	3,5
Lise	10	4,4
Ön Lisans	27	11,9
Lisans	120	52,9
Lisansüstü	62	27,3
Medeni durum		
Bekâr	118	52
Evli	109	48

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim bilgilerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de yer almıştır. Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri orantılı bir şekilde dağılmıştır. Kadın katılımcıların oranı %53,7 iken erkek katılımcıların oranı %46,3’tür. Katılımcıların yaş değişkenleri incelendiğinde çoğunlukla (%69,9) 28-40 yaş aralığında oldukları görülmektedir. 18-27 yaş aralığında bulunan katılımcıların oranı %12,3, 41-50 yaş aralığında olan katılımcıların oranı %7,9 ve 51-64 yaş aralığında olan katılımcıların oranı ise %10,1’dir. Katılımcıların nerdeyse yarısı (%52,9) lisans mezunlardır. Lisansüstü mezunu olan katılımcıların oranı %27,3 iken, ön lisans mezunu olan katılımcıların oranı %11,9’dur. Bununla birlikte ortaokul mezunu olan katılımcıların

oranı %3,5 iken lise mezunu olan katılımcıların oranı %4,4'tür. Anket formunda ilköğretim mezunu seçeneği de bulunmaktayken, katılımcılardan herhangi birinin eğitim düzeyi ilköğretim olmadığı için tabloda yer almamıştır. Son olarak katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, evli olan katılımcıların oranı %48 iken bekâr olan katılımcıların oranı ise %52'dir.

Tablo 2

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler-2

	Sıklık	(%)
<i>Şu Anki Kurumda Çalışma Süresi</i>		
1 yıldan az	28	12,3
1-5 yıl	114	50,2
6-10 yıl	49	21,6
11-15 yıl	23	10,1
16 yıl ve üzeri	13	5,7
<i>Gelir Düzeyi</i>		
17.002-25.000 TL	24	10,6
25.001-35.000 TL	55	24,2
35.001-45.000 TL	45	19,8
45.001-55.000 TL	55	24,2
55.001 TL ve üzeri	48	21,1
<i>Çalışılan Sektör</i>		
Kamu sektörü	42	18,5
Özel sektör	185	81,5
<i>Görev Pozisyonu</i>		
Alt kademe yönetici	22	9,7
Orta kademe yönetici	47	20,7
Üst kademe yönetici	17	7,5
Yönetici olmayan personel	141	62,1

Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistiklerden çalışma hayatına ilişkin olanlar Tablo 2'de verilmiştir. Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma sürelerine bakıldığında en yüksek oran %50,2 ile 1-5 yıl çalışma süresidir. Katılımcıların %21,6'sı 6-10 yıl çalışma süresine sahipken, %12,3'ü 1 yıldan az çalışma süresine sahiptir. 11-15 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların oranı %10,1 iken 16 yıl ve üzeri çalışma süresi olan katılımcıların oranı %5,7'dir. Araştırma kapsamında katılımcıların gelir düzeylerine de bakılmıştır. 17.002-25.000 TL arası gelir düzeyine sahip katılımcıların oranı %10,6, 25.001-35.000 TL gelir düzeyi olanların oranı %24,2, 35.001-45.000 TL gelir düzeyi olanların oranı %19,8, 45.001-55.000 TL gelir düzeyi olanların oranı %24,2 ve 55.001

TL ve üzeri gelir düzeyi olanların oranı ise %21,1'dir. Katılımcıların çoğunluğu (%81,5) özel sektörde çalışırken, %18,5'i kamu sektöründe çalışmaktadır. Şef, ustabaşı, vardiya amiri vb. gibi pozisyonlarda alt kademe yönetici olarak çalışan katılımcıların oranı %9,7 iken, Bölüm müdürü, yöneticisi, sorumlusu vb. pozisyonlarda orta kademe yönetici olarak çalışan katılımcıların oranı %20,7'dir. Genel md., genel md. yrd. vb. pozisyonlarda üst kademe yönetici olarak çalışan katılımcıların oranı %7,5 ve memur, uzman, mühendis vb. pozisyonlarda yönetici olmayan personel olarak çalışan katılımcıların oranı %62,1'dir.

3.2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Normallik Analizi ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan Uzaktan Çalışma Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikler, normallik analizi ve güvenirlilik analizine ait bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3

Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Normallik Analizi ve Güvenirlilik

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	α
Etkinlik / Verimlilik	227	1,83	5,00	3,6454	,80568	-,115	-,746	,842
İş Yaşam Çatışması	227	1,00	4,40	2,4414	,91219	,299	-,875	,819
Kurumsal Güven	227	1,00	5,00	3,0206	,88724	-,220	,060	,769
Esneklik	227	1,00	5,00	2,9971	,96903	-,049	-,476	,760
Uzaktan Çalışma Ö.	227	2,18	3,88	3,0666	,32309	,068	,014	,772
Duygusal Bağlılık	227	1,83	4,17	3,0301	,41653	,218	1,093	,742
Normatif Bağlılık	227	1,67	4,67	2,8561	,67170	,469	,060	,776
Devam Bağlılığı	227	1,00	5,00	3,0294	,76142	-,140	1,102	,753
Örgütsel Bağlılık Ö.	227	1,89	4,28	2,9719	,48142	,281	,449	,787
İhmal Edilen Yaşam	227	1,00	5,00	2,8245	,79432	,212	-,385	,794
İş-Yaşam Uyum	227	1,50	5,00	3,6314	,72223	-,310	-,025	,852
Kendine Zaman Ayırma	227	1,00	5,00	2,6740	,76135	,394	-,106	,731
İşten Oluşan Yaşam	227	1,00	4,25	2,6949	,62908	,082	-,337	,717
İş-Yaşam Dengesi Ö.	227	1,55	3,90	3,0106	,37655	-,237	1,418	,828

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler, normallik analizi ve güvenilirlik katsayısına ilişkin veriler Tablo 3’de yer almaktadır. Uzaktan çalışma ölçeğine ait etkinlik/verimlilik alt boyutu ortalama değeri $3,64 \pm ,805$ olarak hesaplanmıştır. Uzaktan çalışma ölçeği geneli ve alt boyutlarındaki en yüksek ortalama değer etkinlik/verimlilik alt boyutuna aittir. Bu açıdan katılımcıların uzaktan çalışma ile esneklik/verimlilik artışı yaşadıkları dile getirilebilir. İş yaşam çatışması alt boyutuna ait ortalama değere bakıldığında $2,44 \pm ,912$ olduğu görülmektedir. 5’li Likert tipi ölçeklendirmenin olduğu ölçek için elde edilen bu ortalama değer, görece düşük seviyededir. Bu durum da katılımcıların uzaktan çalışma ile birlikte iş yaşam çatışması yaşamadıkları şeklinde yorumlanabilir. Uzaktan çalışma ölçeğine ait alt boyutlarda en yüksek ikinci alt boyut ortalama değeri $3,02 \pm ,887$ ile kurumsal güven alt boyutuna aittir. Esneklik alt boyutuna ait ortalama değer ise $2,99 \pm ,969$ ’dur. Uzaktan çalışma ölçeği geneli için ortalama değere bakıldığında $3,06 \pm ,323$ olarak hesaplandığı görülmüştür. Çalışmada kullanılan diğer bir ölçek örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçek geneli için ortalama değere bakıldığında $2,97 \pm ,481$ olduğu görülmektedir. 5’li Likert tipi ölçeklendirme olduğu düşünülürse, katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılıkları olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutuna ait ortalama değere bakıldığında $3,03 \pm ,416$ olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasındaki en yüksek ortalama değer bu alt boyuta aittir. Bu nedenle katılımcıların örgütsel bağlılık açısından en yüksek bağlılıkları duygusal bağlılıktır. Katılımcıların normatif bağlılıklarına ait ortalama değerleri $2,85 \pm ,671$ ’dir. Bununla birlikte devam bağlılığı ise $3,02 \pm ,761$ olarak hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan son ölçek ise iş yaşam dengesi ölçeğidir. Ölçek geneline ait ortalama değer $3,01 \pm ,376$ olarak hesaplanmıştır. Bu yönüyle katılımcıların orta düzeyde iş yaşam dengeleri olduğu dile getirilebilir. Ölçeğin alt boyutlarından en yüksek ortalama değere sahip olan alt boyut $3,63 \pm ,722$ ile iş yaşam uyumu alt boyutuna aittir. Bu yönüyle katılımcıların iş yaşam uyum düzeyleri yüksektir denilebilir. En düşük ortalama değere sahip olan alt boyut ise $2,67 \pm ,761$ ile kendine zaman ayırma alt boyutuna aittir. Bu açıdan bakıldığında katılımcıların iş yaşam uyumları yüksek olmasına karşın kendilerine zaman ayırma noktasında sıkıntılar yaşadıkları belirtilebilir. İhmal edilen yaşam alt boyutuna ait ortalama değer $2,82 \pm ,764$ iken, işten oluşan yaşam alt boyutuna ait ortalama değer ise $2,69 \pm ,629$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait normallik analizleri çarpıklık ve basıklık değerleri ile hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklığa ait değerlerin -2 ila +2 arasında gerçekleşmesi,

verilerin normal dağılım içerisinde bulunduğunu ifade etmektedir (George ve Mallery, 2016). Bu yönüyle çalışmada kullanılan ölçekler ve altboyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında referans değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları için normal dağılım içerisinde oldukları dile getirilebilir.

Ölçekler ve alt boyutlarına ait güvenirlik analizi ise Cronbach Alpha testi ile gerçekleştirilmiştir. Literatürde iç tutarlılığın hesaplanmasında etkin bir yöntem olan Alpha katsayısı, 0,70'in üzerinde hesaplanması halinde verilerin güvenirliğinin sağlanmasını karşılamaktadır. Uzaktan çalışma ölçeği geneli için α katsayısı ,772; örgütsel bağlılık ölçeği geneli için α katsayısı ,787 ve iş yaşam dengesi ölçeği geneli için α katsayısı ise ,828'dir. Uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarından etkinlik / verimlilik alt boyutuna ilişkin α katsayısı ,842, iş yaşam çatışması alt boyutu için α değeri ,819, kurumsal güven alt boyutu için α değeri ,769 ve esneklik alt boyutu için α değeri ,760 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu için α değeri ,742, normatif bağlılık alt boyutu için α değeri ,776 ve devam bağlılığı alt boyutu için α değeri ,753 olarak hesaplanmıştır. İş yaşam doyumu ölçeği alt boyutlarından ihmal edilen yaşam alt boyutu için α değeri ,794, iş yaşam uyumu alt boyutu için α değeri ,852, kendine zaman ayırma alt boyutu için α değeri ,731 ve işten oluşan yaşam alt boyutu için α değeri ,717'dir.

3.3. Demografik Değişkenlere Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi

Araştırmada kullanan verisetine ilişkin gerçekleştirilen normallik analizleri sonucunda verisetinin normal dağılım içerisinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle değişkenler için gerçekleştirilen analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın demografik değişkenlerinden cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektör değişkenlerine göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesinin anlamlı bir biçimde farklılaştığını tespit etme adına Bağımsız T testinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte yaş, eğitim düzeyi, şu anki kurumda çalışma süresi, gelir düzeyi ve görevlerine ait pozisyon değişkenlerine göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesinin anlamlı farklılaştığını tespit etme adına ise Anova testi ve post-Hoc testlerinden Benferoni tekniği kullanılmıştır. Aşağıda demografik değişkenlere göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam

dengesi ölçeklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen testlere ilişkin bulgular tablolarda verilmiştir.

Tablo 4

Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi

	Değişken	N	Ort	Std. Sapma	t	df	p
Etkinlik / Verimlilik	Erkek	105	3,8937	,68801	4,486	225	,000
	Kadın	122	3,4317	,84026			
İş Yaşam Çatışması	Erkek	105	2,1981	,87112	-3,840	225	,000
	Kadın	122	2,6508	,89795			
Kurumsal Güven	Erkek	105	3,1079	,82495	1,379	225	,169
	Kadın	122	2,9454	,93436			
Esneklik	Erkek	105	3,2032	,97785	3,026	225	,003
	Kadın	122	2,8197	,92922			
Uzaktan Çalışma Ö.	Erkek	105	3,1345	,31273	2,987	225	,003
	Kadın	122	3,0082	,32168			
Duygusal Bağlılık	Erkek	105	3,0238	,43080	-,211	225	,833
	Kadın	122	3,0355	,40556			
Normatif Bağlılık	Erkek	105	2,8667	,69928	,220	225	,826
	Kadın	122	2,8470	,64978			
Devam Bağlılığı	Erkek	105	2,9778	,69417	-,947	225	,345
	Kadın	122	3,0738	,81510			
Örgütsel Bağlılık Ö.	Erkek	105	2,9561	,47583	-,457	225	,648
	Kadın	122	2,9854	,48772			
İhmal Edilen Yaşam	Erkek	105	2,8921	,65044	1,190	225	,235
	Kadın	122	2,7664	,89859			
İş-Yaşam Uyum	Erkek	105	3,8333	,60800	4,038	225	,000
	Kadın	122	3,4577	,76858			
Kendine Zaman Ayırma	Erkek	105	2,7238	,72550	,914	225	,362
	Kadın	122	2,6311	,79136			
İşten Oluşan Yaşam	Erkek	105	2,8214	,59314	2,855	225	,005
	Kadın	122	2,5861	,64103			
İş-Yaşam Dengesi Ö.	Erkek	105	3,1267	,30248	4,488	225	,000
	Kadın	122	2,9107	,40550			

Katılımcıların cinsiyetlerine göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengelerine bakıldığında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Uzaktan çalışma ölçeği ($p=,003<,05$) geneli ve iş yaşam dengesi ölçeği ($p=,000<,05$) genelinde anlamlı farklılıklara ulaşılırken, örgütsel bağlılık ölçeği ($p=,648>,05$) genelinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarından etkinlik / verimlilik ($p=,000<,05$), iş yaşam çatışması ($p=,000<,05$) ve esneklik ($p=,003<,05$) alt boyutlarında

cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Anlamlı farklılığın bulunduğu iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından ise iş-yaşam uyumu ($p=,000<,05$) ve işten oluşan yaşam ($p=,005<,05$) alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Uzaktan çalışma ölçeği geneli ($\bar{x}$: 3,13>3,00), etkinlik / verimlilik ($\bar{x}$: 3,89>3,43) ve esneklik ($\bar{x}$: 3,20>2,81) alt boyutunda anlamlılık erkek katılımcılar lehine iken, iş yaşam çatışması ($\bar{x}$: 2,65>2,19) alt boyutunda anlamlı farklılık kadın katılımcılar lehinedir. Bununla birlikte iş yaşam dengesi ölçeği ($\bar{x}$: 3,12>2,91) genelinde iş yaşam uyumu ($\bar{x}$: 3,83>3,45) ve işten oluşan yaşam ($\bar{x}$: 2,82>2,58) alt boyutlarında anlamlı farklılık erkek katılımcılar lehinedir. Sonuç olarak, erkek katılımcıların iş yaşam dengesi düzeyleri ve uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları kadın katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.



Tablo 5*Yaş'a Göre Uzaktan Çalışma*

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Etkinlik/Verimlilik	18-27	28	4,0357	,67336	3,473	,017	1>3
	28-40	158	3,6266	,84512			
	41-50	18	3,3056	,71458			
	51-64	23	3,5652	,56796			
İş Yaşam Çatışması	18-27	28	2,3857	,82179	,879	,453	-
	28-40	158	2,4177	,94117			
	41-50	18	2,3667	,92355			
	51-64	23	2,7304	,79911			
Kurumsal Güven	18-27	28	2,9524	1,06076	2,633	,051	-
	28-40	158	2,9852	,89928			
	41-50	18	2,8333	,72536			
	51-64	23	3,4928	,50121			
Esneklik	18-27	28	2,8810	,76559	1,537	,206	-
	28-40	158	3,0738	,99227			
	41-50	18	2,9630	1,00904			
	51-64	23	2,6377	,95829			
Uzaktan Çalışma Ölçeği	18-27	28	3,1555	,32028	3,126	,027	1>3
	28-40	158	3,0603	,31916			
	41-50	18	2,8856	,36844			
	51-64	23	3,1432	,26712			

Katılımcıların yaş gruplarına göre uzaktan çalışma tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadıkları Tablo 5'te verilmiştir. Bulgulara göre, uzaktan çalışma ölçeği geneli ($p=,027<,05$) ve etkinlik / verimlilik ($p=,017<,05$) alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Buna göre, etkinlik / verimlilik alt boyutunda ve uzaktan çalışma ölçeği genelinde anlamlı farklılığın yaş değişkenine ait alt gruplardan hangisinde gerçekleştiğini tespit etmek için Benferoni post-Hoc analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre anlamlı farklılığın olduğu ölçek ve alt boyutunda 18-27 yaş grubunda olan katılımcıların uzaktan çalışma tutumları ($\bar{x}$: 3,15>2,88) ve etkinlik /

verimlilik tutumları ($\bar{x}$: 4,03>3,30) 41-50 yaş grubunda olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 6

Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	18-27	28	3,1012	,24985	5,450	,001	3>2
	28-40	158	2,9768	,39435			
	41-50	18	3,3704	,70376			
	51-64	23	3,0435	,30242			
Normatif Bağlılık	18-27	28	2,2917	,45952	10,312	,000	2>1 3>1
	28-40	158	2,9293	,70943			
	41-50	18	3,2222	,48169			
	51-64	23	2,7536	,20019			
Devam Bağlılığı	18-27	28	2,4048	,92788	8,175	,000	2>1 3>1 4>1
	28-40	158	3,0928	,75256			
	41-50	18	3,1667	,39191			
	51-64	23	3,2464	,38557			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18-27	28	2,5992	,40975	8,678	,000	2>1 3>1 4>1
	28-40	158	2,9996	,48891			
	41-50	18	3,2531	,47226			
	51-64	23	3,0145	,21854			

Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılıklarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre, tüm alt boyutlar ve ölçek genelinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılığın elde edildiği görülmüştür. Duygusal bağlılık alt boyutunda 41-50 yaş grubunda ($\bar{x}$: 3,37) bulunan katılımcıların duygusal bağlılıkları 28-40 yaş grubunda ($\bar{x}$: 2,97) bulunan katılımcılara göre anlamlı bir biçimde yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutunda ise 28-40 ($\bar{x}$: 2,92) ve 41-50 yaş gruplarının ($\bar{x}$: 3,22) normatif bağlılıkları 18-27 yaş grubunda ($\bar{x}$: 2,29) olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık ölçeği geneli için ise 28-40 ($\bar{x}_{\text{devam bağlılığı}}$: 3,09; $\bar{x}_{\text{ölçek geneli}}$: 2,99), 41-50 ($\bar{x}_{\text{devam bağlılığı}}$: 3,16; $\bar{x}_{\text{ölçek geneli}}$: 3,25) ve 51-64 ($\bar{x}_{\text{devam bağlılığı}}$: 3,24; $\bar{x}_{\text{ölçek geneli}}$: 3,01) yaş aralığında bulunan katılımcıların

bağlılık düzeyleri 18-27 ($\bar{x}_{\text{devam}}$ bağlılığı: 2,4; $\bar{x}_{\text{ölçek}}$ geneli: 2,59) yaş grubunda bulunan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 7

Yaşa Göre İş Yaşam Dengesi

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İhmal Edilen Yaşam	18-27	28	3,3452	,85578	5,866	,001	1>2
	28-40	158	2,7964	,80000			1>3
	41-50	18	2,6574	,65047			1>4
	51-64	23	2,5145	,46306			
İş Yaşam Uyumu	18-27	28	3,3512	,61754	1,622	,185	-
	28-40	158	3,6730	,72779			
	41-50	18	3,6759	,90473			
	51-64	23	3,6522	,60284			
Kendine Zaman Ayırma	18-27	28	2,8571	,71177	2,114	,099	-
	28-40	158	2,6535	,79545			
	41-50	18	2,3472	,56320			
	51-64	23	2,8478	,63844			
İşten Oluşan Yaşam	18-27	28	2,8214	,59651	,728	,536	-
	28-40	158	2,6693	,67618			
	41-50	18	2,8056	,55938			
	51-64	23	2,6304	,29067			
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	18-27	28	3,1446	,38690	1,708	,166	-
	28-40	158	3,0054	,37000			
	41-50	18	2,9306	,56181			
	51-64	23	2,9457	,13892			

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş yaşam dengelerine ait tutumlarının incelendiği analiz bulguları Tablo 7’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre sadece ihmal edilen yaşam alt boyutunda anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p=,001<,05$). İş yaşam doyumu ($p=,185>,05$), kendine zaman ayırma ($p=,099>,05$), işten oluşan yaşam ($p=,536>,05$) alt boyutlarında ve iş yaşam dengesi genelinde ($p=,166>,05$) yaşa göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Anlamlı farklılığın olduğu ihmal edilen yaşam alt boyutunda 18-27 yaş aralığında bulunan katılımcıların tutumları, 28-40 yaş grubu ($\bar{x}$: 3,34>2,79), 41-50 yaş grubu ($\bar{x}$: 3,34>2,65) ve 51-64 ($\bar{x}$: 3,34>2,51) yaş grubundaki katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 8*Eğitim Düzeyine Göre Uzaktan Çalışma*

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Etkinlik/Verimlilik	Ortaokul	8	3,2500	,34503	5,458	,000	4>3
	Lise	10	3,1833	,36388			
	Ön Lisans	27	3,2778	,83845			
	Lisans	120	3,8542	,81809			
	Lisansüstü	62	3,5269	,74241			
İş Yaşam Çatışması	Ortaokul	8	2,8750	,10351	3,487	,009	3>2
	Lise	10	1,7200	,70048			
	Ön Lisans	27	2,8296	1,04323			
	Lisans	120	2,3883	,92265			
	Lisansüstü	62	2,4355	,83805			
Kurumsal Güven	Ortaokul	8	3,1250	,17252	2,724	,060	-
	Lise	10	3,7000	1,19102			
	Ön Lisans	27	3,2840	,99444			
	Lisans	120	2,9000	,91425			
	Lisansüstü	62	3,0161	,71779			
Esneklik	Ortaokul	8	3,2500	,34503	2,688	,032	3>4 3>5
	Lise	10	3,2667	,64406			
	Ön Lisans	27	3,4938	,83906			
	Lisans	120	2,9139	1,04385			
	Lisansüstü	62	2,8656	,90427			
Uzaktan Çalışma Ölçeği	Ortaokul	8	3,1176	,24355	2,906	,023	3>2
	Lise	10	2,8588	,22732			
	Ön Lisans	27	3,1852	,31539			
	Lisans	120	3,0887	,34604			
	Lisansüstü	62	2,9991	,27765			

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre uzaktan çalışma tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova analizi bulguları Tablo 8’de verilmiştir. Bulgulara göre etkinlik / verimlilik ($p=,000<,05$), iş yaşam çatışması ($p=,009<,05$), esneklik ($p=,032<,05$) alt boyutlarında ve uzaktan çalışma ölçeği ($p=,023<,05$) genelinde eğitim düzeyine anlamlı farklılık elde edilmiştir. Post-Hoc analizi bulgularına göre etkinlik / verimlilik alt boyutunda lisans mezunu ($\bar{x}$: 3,85) olan katılımcıların tutumları ön lisans mezunu ($\bar{x}$: 3,27) olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. İş yaşam çatışması alt boyutunda ön lisans mezunu ($\bar{x}$: 2,82) olan katılımcıların tutumları lise mezunu ($\bar{x}$: 1,72) olan katılımcılara göre yüksektir. Esneklik alt boyutunda ön lisans mezunu ($\bar{x}$: 3,49) olan katılımcıların tutumları lisans ($\bar{x}$: 2,91) ve lisansüstü mezunu ($\bar{x}$: 2,86) olan katılımcılara göre yüksektir. Son olarak uzaktan çalışma

ölçeği genelinde ön lisans mezunu ($\bar{x}$: 3,18) olan katılımcıların tutumları lise mezunu ($\bar{x}$: 2,85) olan katılımcıların tutumlarına göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 9

Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Ortaokul	8	3,5417	,17252	3,740	,006	1>3 1>4 1>5
	Lise	10	3,1000	,16102			
	Ön Lisans	27	3,0185	,36787			
	Lisans	120	2,9806	,35318			
	Lisansüstü	62	3,0538	,54219			
Normatif Bağlılık	Ortaokul	8	2,9375	,08626	4,549	,001	3>2 3>4
	Lise	10	2,3667	,72776			
	Ön Lisans	27	3,2160	,69617			
	Lisans	120	2,7583	,68219			
	Lisansüstü	62	2,9570	,59287			
Devam Bağlılığı	Ortaokul	8	2,9375	,08626	3,836	,005	3>2 5>2
	Lise	10	2,3500	1,25573			
	Ön Lisans	27	3,2840	,59524			
	Lisans	120	2,9569	,77257			
	Lisansüstü	62	3,1801	,67838			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Ortaokul	8	3,1389	,11501	4,368	,002	3>2 5>2
	Lise	10	2,6056	,66535			
	Ön Lisans	27	3,1728	,45717			
	Lisans	120	2,8986	,47139			
	Lisansüstü	62	3,0636	,45456			

Katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılıklarına ait farklılaşmanın olup olmadığına ilişkin gerçekleştirilen Anova analizi bulgularına göre tüm alt boyutlar ve ölçek genelinde anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Daha sonra post-Hoc analizi gerçekleştirilmiş olup, bu sonucuna göre, duygusal bağlılık alt boyutunda ön lisans ($\bar{x}$: 3,01), lisans ($\bar{x}$: 2,98) ve lisansüstü ($\bar{x}$: 3,05) mezunu olan katılımcılara göre ortaokul ($\bar{x}$: 3,54) mezunu olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri anlamlı bir şekilde daha

yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutunda ise anlamlılık, lise ($\bar{x}$: 2,36) ve lisans ($\bar{x}$: 2,75) mezunu olan katılımcılara göre ön lisans ($\bar{x}$: 3,21) mezunu olan katılımcılar lehinedir. Diğer bir alt boyutta katılımcılardan ön lisans ($\bar{x}$: 3,28) ve lisansüstü ($\bar{x}$: 3,18) mezunu olanların devam bağlılığı lise ($\bar{x}$: 2,35) mezunu olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Son olarak ölçek genelinde de benzer bir durum söz konusu olup, lise ($\bar{x}$: 2,60) mezunu olan katılımcılara göre ön lisans ($\bar{x}$: 3,17) ve lisansüstü ($\bar{x}$: 3,06) mezunu olan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 10

Eğitim Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İhmal Edilen Yaşam	Ortaokul	8	2,6250	,51755	1,378	,243	-
	Lise	10	2,8667	,17213			
	Ön Lisans	27	3,1049	,62898			
	Lisans	120	2,8361	,84928			
	Lisansüstü	62	2,6989	,81863			
İş Yaşam Uyumu	Ortaokul	8	3,5000	,69007	,629	,643	-
	Lise	10	3,7167	,39323			
	Ön Lisans	27	3,6296	,70912			
	Lisans	120	3,6889	,77210			
	Lisansüstü	62	3,5242	,67538			
Kendine Zaman Ayırma	Ortaokul	8	2,5313	,64694	,467	,760	-
	Lise	10	2,6500	,24152			
	Ön Lisans	27	2,8333	,57177			
	Lisans	120	2,6813	,84637			
	Lisansüstü	62	2,6129	,73227			
İşten Oluşan Yaşam	Ortaokul	8	2,7188	,38816	1,968	,100	-
	Lise	10	3,0750	,31292			
	Ön Lisans	27	2,4537	,72403			
	Lisans	120	2,7042	,64738			
	Lisansüstü	62	2,7177	,58584			
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Ortaokul	8	2,8875	,15526	1,429	,225	-
	Lise	10	3,1200	,08563			
	Ön Lisans	27	3,0778	,26902			
	Lisans	120	3,0346	,40453			
	Lisansüstü	62	2,9331	,39773			

Katılımcılara ait eğitim düzeyine göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik gerçekleştirilen analiz bulguları Tablo 10'da verilmiştir. Bulgulara göre iş yaşam dengesi ölçeği ($p=,225>,05$) ve alt boyutlarında ($p_{ihmal\ edilen}$

$yaşam=,243>,05$; $p_{İş yaşam uyumu}=,643>,05$; $p_{Kendine zaman ayırma}=,760>,05$; $p_{İşten oluşan yaşam100}>,05$) anlamlı farklılık elde edilememiştir. Bir başka söylemle, katılımcıların eğitim düzeyine göre iş yaşam dengesi tutumları farklılaşmamaktadır.

Tablo 11

Medeni Duruma Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi

	Değiş.	N	Ort	Std. Sapma	t	df	p
Etkinlik / Verimlilik	Bekâr	118	3,6737	,81835	,551	225	,582
	Evli	109	3,6147	,79437			
İş Yaşam Çatışması	Bekâr	118	2,4475	,93724	,104	225	,917
	Evli	109	2,4349	,88855			
Kurumsal Güven	Bekâr	118	3,0028	1,0047	-,313	225	,755
	Evli	109	3,0398	,74359			
Esneklik	Bekâr	118	2,9661	,99418	-,500	225	,618
	Evli	109	3,0306	,94449			
Uzaktan Çalışma Ö.	Bekâr	118	3,0698	,35652	,155	225	,877
	Evli	109	3,0631	,28411			
Duygusal Bağlılık	Bekâr	118	2,9619	,30694	-2,601	225	,010
	Evli	109	3,1040	,50041			
Normatif Bağlılık	Bekâr	118	2,6723	,63078	-4,465	225	,000
	Evli	109	3,0550	,66049			
Devam Bağlılığı	Bekâr	118	2,8263	,77668	-4,344	225	,000
	Evli	109	3,2492	,68254			
Örgütsel Bağlılık Ö.	Bekâr	118	2,8202	,42933	-5,219	225	,000
	Evli	109	3,1361	,48264			
İhmal Edilen Yaşam	Bekâr	118	2,9788	,84859	3,103	225	,002
	Evli	109	2,6575	,69716			
İş-Yaşam Uyumu	Bekâr	118	3,5777	,70801	-1,167	225	,244
	Evli	109	3,6896	,73614			
Kendine Zaman Ayırma	Bekâr	118	2,8602	,80632	3,955	225	,000
	Evli	109	2,4725	,65558			
İşten Oluşan Yaşam	Bekâr	118	2,7394	,61184	1,109	225	,269
	Evli	109	2,6468	,64658			
İş-Yaşam Dengesi Ö.	Bekâr	118	3,0869	,38555	3,242	225	,001
	Evli	109	2,9280	,34990			

Araştırma kapsamında uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik kullanılan diğer bir değişken medeni durumdur. Buna ilişkin olarak gerçekleştirilen bağımsız T testi bulguları Tablo 11’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, uzaktan çalışma ölçeği geneli ($p=,877>,05$) ve alt boyutlarında ($p_{Etkinlik/verimlilik}=,582>,05$; $p_{İş yaşam çatışması}=,917>,05$; $p_{Kurumsal güven}=,755>,05$;

$p_{Esneklik}=,618>,05$) anlamlı sonuçlara ulaşamamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği genelinde ($p=,000<,05$) anlamlı bulgulara ulaşılmış olup, bu sonuç evli ($\bar{x}$: 3,13>2,82) katılımcılar lehine gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık ($\bar{x}$: 3,10>2,96), normatif bağlılık ($\bar{x}$: 3,05>2,67) ve devam bağlılığı ($\bar{x}$: 3,24>2,82) alt boyutlarında da anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Burada da evli olan katılımcıların bağlılık düzeyleri, bekâr katılımcılara nazaran yüksektir. İş yaşam dengesi ölçeği genelinde de anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Burada anlamlı farklılık bekâr ($\bar{x}$: 3,08>2,92) katılımcılar lehine gerçekleşmiştir. Alt boyutlarından ihmal edilen yaşam ($\bar{x}$: 2,97>2,65) ve kendine zaman ayırma ($\bar{x}$: 2,86>2,47) alt boyutlarında da anlamlı farklılıklar bekâr katılımcılar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 12

Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre Uzaktan Çalışma

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Etkinlik/Verimlilik	1 yıldan az	28	3,44	,880	2,671	,063	-
	1-5 yıl	114	3,79	,758			
	6-10 yıl	49	3,46	,834			
	11-15 yıl	23	3,73	,703			
	16 yıl ve üzeri	13	3,32	,898			
İş Yaşam Çatışması	1 yıldan az	28	2,77	1,04	1,250	,291	-
	1-5 yıl	114	2,38	,942			
	6-10 yıl	49	2,48	,874			
	11-15 yıl	23	2,28	,571			
	16 yıl ve üzeri	13	2,36	,933			
Kurumsal Güven	1 yıldan az	28	2,10	1,00	10,005	,000	2>1
	1-5 yıl	114	3,19	,873			3>1
	6-10 yıl	49	3,09	,723			4>1
	11-15 yıl	23	3,05	,565			5>1
	16 yıl ve üzeri	13	3,15	,647			
Esneklik	1 yıldan az	28	2,38	,804	8,583	,000	2>1
	1-5 yıl	114	3,27	,875			2>4
	6-10 yıl	49	2,83	1,12			5>1
	11-15 yıl	23	2,49	,576			
	16 yıl ve üzeri	13	3,35	,976			
Uzaktan Çalışma Ölçeği	1 yıldan az	28	2,82	,310	9,944	,000	2>1
	1-5 yıl	114	3,18	,299			2>3
	6-10 yıl	49	2,99	,334			2>4
	11-15 yıl	23	2,97	,159			
	16 yıl ve üzeri	13	3,01	,333			

Katılımcıların şu an çalıştığı kurumlardaki çalışma sürelerine göre uzaktan çalışma ölçeği ve alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına Anova analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kurumsal güven ($p=,000<,05$) ve esneklik ($p=,000<,05$) alt boyutlarında ve uzaktan çalışma ölçeği ($p=,000<,05$) genelinde anlamlı

farklılıklara ulaşılmıştır. Post-Hoc analizi bulguları ise Tablo 12’de verilmiştir. Buna göre, katılımcılardan 1-5 yıl ($\bar{x}$: 3,19), 6-10 yıl ($\bar{x}$: 3,09), 11-15 yıl ($\bar{x}$: 3,05) ve 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,15) mesleki kıdemi bulunanların 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,10) mesleki kıdemi bulunanlara göre daha yüksek kurumsal güven tutumları olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 1-5 yıl ($\bar{x}$: 3,27) arasında şu anki çalıştığı kurumda kıdemi bulunan katılımcıların esneklik tutumları 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,38) ve 11-15 yıl ($\bar{x}$: 2,49) arası kıdemi bulunan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Ayrıca 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,35) aynı kurumda çalışan katılımcıların 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,38) bir süre aynı kurumda çalışan katılımcılara göre daha yüksek esneklik tutumları olduğu dile getirilebilir. Genel itibariyle uzaktan çalışmaya yönelik tutumlar açısından durum değerlendirildiğinde, 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,82), 6-10 yıl ($\bar{x}$: 2,99) ve 11-15 yıl ($\bar{x}$: 2,97) arasında şu anki kurumda çalışma süresi olanlara göre 1-5 yıl ($\bar{x}$: 3,18) arasında şu anki kurumda çalışma süresi olanlar lehine anlamlı farklılık elde edildiği dile getirilebilir.

Tablo 13

Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	28	2,97	,339	6,321	,000	5>1
	1-5 yıl	114	3,01	,297			5>2
	6-10 yıl	49	2,97	,447			5>3
	11-15 yıl	23	2,99	,601			5>4
	16 yıl ve üzeri	13	3,56	,610			
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	28	2,69	,631	3,079	,017	5>1
	1-5 yıl	114	2,79	,640			5>2
	6-10 yıl	49	2,97	,819			
	11-15 yıl	23	2,79	,463			
	16 yıl ve üzeri	13	3,37	,462			
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	28	2,83	,806	4,355	,002	3>2
	1-5 yıl	114	2,88	,783			
	6-10 yıl	49	3,32	,733			
	11-15 yıl	23	3,13	,600			
	16 yıl ve üzeri	13	3,39	,259			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1 yıldan az	28	2,83	,456	5,504	,000	5>1
	1-5 yıl	114	2,89	,446			5>2
	6-10 yıl	49	3,09	,534			5>4
	11-15 yıl	23	2,97	,429			
	16 yıl ve üzeri	13	3,44	,372			

Katılımcıların şu anki çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine göre anlamlı farklılaşmaları Tablo 13'te yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre hem ölçek genelinde hem de alt boyutlarda anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Katılımcılardan 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,56) sürede şu anki kurumlarında çalışanların duygusal bağlılıkları, daha az sürede ($\bar{x}$ 1 yıldan az: 2,97; $\bar{x}$ 1-5 yıl: 3,01; $\bar{x}$ 6-10 yıl: 2,97; $\bar{x}$ 11-15 yıl: 2,99) çalışan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutu açısından da benzer bir durum bulunmakta ve 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,37) sürede şu anki kurumlarında çalışanların normatif bağlılık düzeyleri 1 yıldan az ($\bar{x}$: 32,69) ve 1-5 yıl ($\bar{x}$: 2,79) arasında çalışan katılımcılara göre yüksektir. Bununla birlikte katılımcılardan 6-10 yıl ($\bar{x}$: 3,32) arası şu anki kurumlarında çalışma süresine sahip olanların devam bağlılığı 1-5 yıl ($\bar{x}$: 2,88) çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Son olarak örgütsel bağlılık ölçeği genelinde, 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,44) sürede şu anki kurumlarında çalışanların 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,83), 1-5 yıl ($\bar{x}$: 2,89) ve 11-15 yıl ($\bar{x}$: 2,97) çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

Tablo 14*Şu Anki Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Dengesi*

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İhmal Edilen Yaşam	1 yıldan az	28	2,88	,669	1,774	,135	-
	1-5 yıl	114	2,90	,829			
	6-10 yıl	49	2,74	,912			
	11-15 yıl	23	2,45	,546			
	16 yıl ve üzeri	13	2,96	,379			
İş Yaşam Uyumu	1 yıldan az	28	3,17	,690	5,275	,000	2>1 5>1
	1-5 yıl	114	3,66	,629			
	6-10 yıl	49	3,63	,942			
	11-15 yıl	23	3,70	,550			
	16 yıl ve üzeri	13	4,19	,253			
Kendine Zaman Ayırma	1 yıldan az	28	2,42	,669	1,357	,250	-
	1-5 yıl	114	2,74	,844			
	6-10 yıl	49	2,70	,754			
	11-15 yıl	23	2,69	,593			
	16 yıl ve üzeri	13	2,42	,120			
İşten Oluşan Yaşam	1 yıldan az	28	2,86	,768	1,901	,111	-
	1-5 yıl	114	2,65	,581			
	6-10 yıl	49	2,70	,738			
	11-15 yıl	23	2,50	,494			
	16 yıl ve üzeri	13	2,98	,259			
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1 yıldan az	28	2,87	,463	3,024	,019	5>1
	1-5 yıl	114	3,04	,369			
	6-10 yıl	49	2,99	,422			
	11-15 yıl	23	2,88	,119			
	16 yıl ve üzeri	13	3,22	,167			

Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma sürelerine göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının farklılaşması açısından incelenen analize ilişkin bulgular Tablo 14'te verilmiştir. Elde edilen bulgular, iş yaşam dengesi alt boyutlarından ihmal edilen yaşam ($p=,135>,05$), kendine zaman ayırma ($p=,250>,05$) ve işten oluşan yaşam ($p=,111>,05$) alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı şeklindedir. İş uyumu alt boyutunda anlamlı farklılık 1 yıldan az ($\bar{x}$: 3,17) şu anki kurumlarında çalışan katılımcılara göre, 1-5 yıl ($\bar{x}$: 3,66) ve 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 4,19) şu anki kurumlarında çalışan katılımcılar lehinedir. İş yaşam dengesi ölçeği geneli için ise, 16 yıl ve üzeri ($\bar{x}$: 3,22) şu anki kurumlarında çalışan katılımcıların tutumları 1 yıldan az ($\bar{x}$: 2,87) şu anki kurumlarında çalışan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 15*Gelir Düzeyine Göre Uzaktan Çalışma*

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Etkinlik/Verimlilik	17002-25000 TL	24	3,84	,647	3,637	,007	4>2 5>2
	25001-35000 TL	55	3,30	,760			
	35001-45000 TL	45	3,70	,717			
	45001-55000 TL	55	3,73	,974			
	55001 TL ve üzeri	48	3,78	,696			
İş Yaşam Çatışması	17002-25000 TL	24	2,48	,722	3,352	,011	2>5
	25001-35000 TL	55	2,65	,942			
	35001-45000 TL	45	2,46	1,01			
	45001-55000 TL	55	2,54	,937			
	55001 TL ve üzeri	48	2,04	,727			
Kurumsal Güven	17002-25000 TL	24	2,93	,997	3,935	,004	5>2
	25001-35000 TL	55	2,70	1,03			
	35001-45000 TL	45	2,95	,848			
	45001-55000 TL	55	3,15	,663			
	55001 TL ve üzeri	48	3,34	,803			
Esneklik	17002-25000 TL	24	3,41	1,28	5,940	,000	1>4 5>4
	25001-35000 TL	55	2,88	,856			
	35001-45000 TL	45	3,02	,938			
	45001-55000 TL	55	2,58	,879			
	55001 TL ve üzeri	48	3,36	,847			
Uzaktan Çalışma Ölçeği	17002-25000 TL	24	3,20	,394	4,174	,003	1>2 5>2
	25001-35000 TL	55	2,93	,285			
	35001-45000 TL	45	3,08	,365			
	45001-55000 TL	55	3,07	,297			
	55001 TL ve üzeri	48	3,12	,265			

Araştırma kapsamında gelir düzeyine göre uzaktan çalışma ölçeği ve alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmamasına yönelik gerçekleştirilen Anova analizine ait bulgular Tablo 15'te verilmiştir. Bulgulara göre tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre etkinlik ve verimlilik alt boyutunda anlamlı fark, 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 3,30) gelir düzeyine sahip olan katılımcılara göre 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 3,73) ve 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,78) gelire sahip olan katılımcılar lehinedir. İş yaşam çatışması alt boyutunda anlamlı fark 45.001 TL-55.000 TL ($\bar{x}$: 2,54) gelir düzeyine sahip olan katılımcılara göre 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 32,65) gelir düzeyine sahip olan katılımcılar lehine iken, kurumsal güven de durum tam tersidir. Esneklik alt boyutunda ise 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 2,58) gelir düzeyi bulunan katılımcılara göre 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 3,41)

ve 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,36) gelire sahip olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Son olarak uzaktan çalışma ölçeği genelinde 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 2,93) gelir düzeyine sahip olan katılımcılara göre 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 3,20) ve 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,12) gelire sahip olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Tablo 16

Gelir Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	17002-25000 TL	24	2,96	,450	4,41	,002	5>2 5>4
	25001-35000 TL	55	2,94	,345			
	35001-45000 TL	45	3,01	,363			
	45001-55000 TL	55	2,97	,332			
	55001 TL ve üzeri	48	3,24	,533			
Normatif Bağlılık	17002-25000 TL	24	2,86	,789	1,70	,150	-
	25001-35000 TL	55	2,99	,696			
	35001-45000 TL	45	2,66	,434			
	45001-55000 TL	55	2,90	,687			
	55001 TL ve üzeri	48	2,80	,723			
Devam Bağlılığı	17002-25000 TL	24	2,84	1,21	8,89	,000	2>5 4>1 4>3 4>5
	25001-35000 TL	55	3,18	,702			
	35001-45000 TL	45	2,79	,333			
	45001-55000 TL	55	3,42	,701			
	55001 TL ve üzeri	48	2,71	,669			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	17002-25000 TL	24	2,89	,666	2,74	,029	4>3
	25001-35000 TL	55	3,04	,462			
	35001-45000 TL	45	2,82	,297			
	45001-55000 TL	55	3,10	,480			
	55001 TL ve üzeri	48	2,92	,499			

Katılımcıların gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılık ölçeği geneli ($p=,029<,05$), duygusal bağlılık ($p=,002<,05$) ve devam bağlılığı ($p=,000<,05$) alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Elde edilen anlamlı farklılıkların hangi alt grupta gerçekleştiğini belirleme adına post-Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, katılımcılardan 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,24) gelir düzeyine sahip olanların duygusal bağlılığı, 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 2,94) ve 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 2,97) gelir düzeyine sahip olan katılımcılara göre daha yüksektir. Bununla birlikte 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 3,42) gelir düzeyine sahip katılımcıların devam bağlılıkları 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 2,84), 35.001-45.000 TL ($\bar{x}$: 2,79) ve 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 2,71) gelir düzeyine sahip olanlara göre daha yüksektir. Ayrıca 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 3,18) gelir düzeyine sahip olanların devam bağlılıkları 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 2,71) gelire sahip olanlara göre daha yüksektir. Son olarak örgütsel bağlılık ölçeği genelinde 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 3,10) gelir düzeyine sahip olan katılımcıların örgütsel bağlılık

tutumları 35.001-45.000 TL ($\bar{x}$: 2,82) gelire sahip olan aktılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 17

Gelir Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İhmal Edilen Yaşam	17002-25000 TL	24	3,19	,941	4,299	,002	1>5 2>5
	25001-35000 TL	55	2,99	,661			
	35001-45000 TL	45	2,89	,887			
	45001-55000 TL	55	2,70	,751			
	55001 TL ve üzeri	48	2,52	,703			
İş Yaşam Uyumu	17002-25000 TL	24	3,81	,885	6,125	,000	1>2 4>2 5>2 5>3
	25001-35000 TL	55	3,33	,580			
	35001-45000 TL	45	3,44	,692			
	45001-55000 TL	55	3,76	,637			
	55001 TL ve üzeri	48	3,89	,756			
Kendine Zaman Ayırma	17002-25000 TL	24	2,77	,830	1,151	,334	-
	25001-35000 TL	55	2,56	,689			
	35001-45000 TL	45	2,78	,957			
	45001-55000 TL	55	2,76	,679			
	55001 TL ve üzeri	48	2,54	,677			
İşten Oluşan Yaşam	17002-25000 TL	24	2,45	,624	3,571	,008	2>1 2>5
	25001-35000 TL	55	2,93	,622			
	35001-45000 TL	45	2,68	,655			
	45001-55000 TL	55	2,68	,622			
	55001 TL ve üzeri	48	2,56	,551			
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	17002-25000 TL	24	3,15	,429	1,241	,294	-
	25001-35000 TL	55	2,99	,339			
	35001-45000 TL	45	2,99	,484			
	45001-55000 TL	55	3,03	,333			
	55001 TL ve üzeri	48	2,94	,311			

Katılımcıların gelir düzeyine göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarına bakıldığında, ihmal edilen yaşam, iş yaşam uyumu ve işten oluşan yaşam alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. İhmal edilen yaşam alt boyutunda anlamlı farklılık, 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 2,52) gelire sahip katılımcılara göre 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 3,19) ve 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 2,99) gelir düzeyine sahip olan katılımcılar lehine gerçekleşmiştir. İş yaşam uyumu alt boyutunda ise anlamlı farklılık, 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 3,33) gelir düzeyine sahip olan katılımcılara göre 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 3,81), 45.001-55.000 TL ($\bar{x}$: 3,76) ve 55.000 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,89) gelire sahip olan katılımcılar lehine gerçekleşmiştir. Ayrıca bu alt boyutta 35.001-45.000 TL ($\bar{x}$: 3,44) gelire sahip olan katılımcılara göre 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 3,89) gelire sahip olan katılımcıların iş yaşam uyumları daha yüksek seviyededir. Son olarak işten oluşan yaşam alt boyutunda anlamlı farklılık, 17.002-25.000 TL ($\bar{x}$: 2,45) ve 55.001 TL ve üzeri ($\bar{x}$: 2,56) gelire sahip olan

katılımcılara göre 25.001-35.000 TL ($\bar{x}$: 2,93) gelire sahip olan katılımcılar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 18

Çalışılan Sektöre Göre Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi

	Değişken	N	Ort	Std. Sap.	t	df	p
Etkinlik / Verimlilik	Kamu sektörü	42	3,26	,955	-3,501	225	,001
	Özel sektör	185	3,73	,743			
İş Yaşam Çatışması	Kamu sektörü	42	2,77	,959	2,631	225	,009
	Özel sektör	185	2,36	,886			
Kurumsal Güven	Kamu sektörü	42	3,03	,776	,154	225	,877
	Özel sektör	185	3,01	,912			
Esneklik	Kamu sektörü	42	2,42	,928	-4,444	225	,000
	Özel sektör	185	3,12	,931			
Uzaktan Çalışma Ö.	Kamu sektörü	42	2,93	,250	-3,093	225	,002
	Özel sektör	185	3,09	,330			
Duygusal Bağlılık	Kamu sektörü	42	3,05	,262	,506	225	,613
	Özel sektör	185	3,02	,444			
Normatif Bağlılık	Kamu sektörü	42	3,27	,624	4,714	225	,000
	Özel sektör	185	2,76	,646			
Devam Bağlılığı	Kamu sektörü	42	3,81	,574	8,472	225	,000
	Özel sektör	185	2,85	,682			
Örgütsel Bağlılık Ö.	Kamu sektörü	42	3,38	,384	6,711	225	,000
	Özel sektör	185	2,87	,451			
İhmal Edilen Yaşam	Kamu sektörü	42	2,47	,803	-3,212	225	,002
	Özel sektör	185	2,90	,772			
İş-Yaşam Uyumu	Kamu sektörü	42	3,88	,675	2,550	225	,011
	Özel sektör	185	3,57	,721			
Kendine Zaman Ayırma	Kamu sektörü	42	2,66	,643	-,069	225	,945
	Özel sektör	185	2,67	,787			
İşten Oluşan Yaşam	Kamu sektörü	42	2,53	,380	-1,826	225	,069
	Özel sektör	185	2,73	,668			
İş-Yaşam Dengesi Ö.	Kamu sektörü	42	2,94	,266	-1,179	225	,240
	Özel sektör	185	3,02	,396			

Katılımcıların çalışmış oldukları sektöre göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengelerine ait bulgular Tablo 18’de verilmiştir. Ulaşılan bulgulara göre uzaktan çalışma ($p=,002<,05$) ve örgütsel bağlılık ölçeği ($p=,000<,05$) genelinde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu anlamlı farklılık uzaktan çalışma genelinde özel sektörde ($\bar{x}$: 3,09>2,93) çalışan katılımcılar lehine iken, örgütsel bağlılık genelinde kamu sektöründe ($\bar{x}$: 3,38>2,87) çalışan katılımcılar lehinedir. Uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarından etkinlik/verimlilik ($\bar{x}$: 3,73>3,26) ve esneklik ($\bar{x}$: 3,12>2,42) alt boyutlarında özel sektör çalışanlarının tutumları kamu sektöründekilere göre daha yüksek iken, iş yaşam çatışmasında ($\bar{x}$: 2,77>2,36) tam tersi bir durum söz konusudur. Örgütsel bağlılık alt

boyutlarından normatif bağıllık ($\bar{x}$: 3,27>2,76) ve devam bağıllığında ($\bar{x}$: 3,81>2,85) da kamu sektöründe çalışan katılımcıların bağıllık düzeyleri özel sektördekilere göre anlamlı bir şekilde yüksektir. İş yaşam denegesi ölçeği alt boyutlarından ihmal edilen yaşam ($\bar{x}$: 2,90>2,47) alt boyutunda anlamlı farklılık özel sektörde çalışan katılımcılar lehine iken, iş-yaşam uyumu ($\bar{x}$: 3,88>3,57) alt boyutunda kamu sektöründe çalışan katılımcılar lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 19

Görev Pozisyonuna Göre Uzaktan Çalışma

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Etkinlik / Verimlilik	Alt kademe yön.	22	3,7348	,54106	2,719	,045	4>3
	Orta kademe yön.	47	3,6738	,59075			
	Üst kademe yön.	17	3,1176	,33211			
	Personel	141	3,6856	,91636			
İş Yaşam Çatışması	Alt kademe yön.	22	2,5000	,91496	1,212	,306	-
	Orta kademe yön.	47	2,2170	,70382			
	Üst kademe yön.	17	2,5412	,64329			
	Personel	141	2,4950	,99300			
Kurumsal Güven	Alt kademe yön.	22	3,3333	,54433	3,425	,018	1>4
	Orta kademe yön.	47	3,2695	,98451			
	Üst kademe yön.	17	3,0784	,49342			
	Personel	141	2,8818	,90776			
Esneklik	Alt kademe yön.	22	3,5909	,92543	7,588	,000	1>4 2>4
	Orta kademe yön.	47	3,2482	1,13884			
	Üst kademe yön.	17	3,3529	,49259			
	Personel	141	2,7778	,89057			
Uzaktan Çalışma Ölçeği	Alt kademe yön.	22	3,2754	,33737	4,276	,006	1>3 1>4
	Orta kademe yön.	47	3,0989	,39348			
	Üst kademe yön.	17	2,9827	,05795			
	Personel	141	3,0334	,30169			

Araştırma kapsamında katılımcıların görev pozisyonlarına göre uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları anlamlı farklılaşmıştır. Katılımcılardan yönetici olmayan personeller ($\bar{x}$: 3,68), üst kademe yöneticilerine ($\bar{x}$: 3,11) göre uzaktan çalışmanın daha etkin ve verimli olduklarını dile getirmişlerdir. Kurumsal güven açısından alt kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,33) tutumları, yönetici olmayan personellere ($\bar{x}$: 2,88) göre daha yüksektir. Esneklik alt boyutunda ise yönetici olmayan personele ($\bar{x}$: 2,77) göre alt kademe ($\bar{x}$: 3,59) ve orta kademe yöneticilerin ($\bar{x}$: 3,24) tutumları anlamlı bir şekilde yüksektir. Uzaktan çalışma

ölçeği genelinde ise yönetici olmayan personele ($\bar{x}$: 3,03) ve üst kademe yöneticilerine ($\bar{x}$: 2,98) göre alt kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,27) tutumları anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 20

Görev Pozisyonuna Göre Örgütsel Bağlılık

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Alt kademe yön.	22	2,7955	,33701	21,788	,000	2>1
	Orta kademe yön.	47	3,0993	,43079			3>1
	Üst kademe yön.	17	3,6667	,45644			3>2
	Personel	141	2,9669	,33878			3>4
Normatif Bağlılık	Alt kademe yön.	22	2,6818	,35971	6,967	,000	
	Orta kademe yön.	47	3,0142	,71037			3>1
	Üst kademe yön.	17	3,4314	,35872			3>4
	Personel	141	2,7612	,68264			
Devam Bağlılığı	Alt kademe yön.	22	3,0152	,44813	,173	,915	-
	Orta kademe yön.	47	2,9610	,58588			
	Üst kademe yön.	17	3,0588	,26314			
	Personel	141	3,0508	,88482			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Alt kademe yön.	22	2,8308	,27134	5,769	,001	3>1
	Orta kademe yön.	47	3,0248	,45486			3>2
	Üst kademe yön.	17	3,3856	,30268			3>4
	Personel	141	2,9263	,50764			

Katılımcıların görev pozisyonlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Ölçek ve alt boyutlarında sadece devam bağlılığında ($p=,915>,05$), görev pozisyonuna göre anlamlı farklılık elde edilememiştir. Katılımcılardan orta kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,09) duygusal bağlılık düzeyleri alt kademe yöneticilerine ($\bar{x}$: 2,79) göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Bununla birlikte üst kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,66) duygusal bağlılıkları, alt kademe ($\bar{x}$: 2,79), orta kademe ($\bar{x}$: 3,09) ve yönetici olmayan personele ($\bar{x}$: 2,96) göre anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Katılımcıların normatif bağlılıkları ise alt kademe yönetici ($\bar{x}$: 2,68) ve yönetici olmayan personele ($\bar{x}$: 2,76) göre üst kademe yöneticilerinde ($\bar{x}$: 3,43) anlamlı bir şekilde yüksektir. Son olarak örgütsel bağlılık ölçeği genelinde, alt kademe yöneticileri ($\bar{x}$: 2,83), orta kademe yöneticileri ($\bar{x}$: 3,02) ve yönetici olmayan personele ($\bar{x}$: 2,92) göre üst kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,38) örgütsel bağlılıkları anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 21*Görev Pozisyonuna Göre İş Yaşam Dengesi*

	Değişken	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İhmal Edilen Yaşam	Alt kademe yön.	22	3,0076	,28857	1,325	,267	-
	Orta kademe yön.	47	2,8156	1,0198			
	Üst kademe yön.	17	3,0980	,51390			
	Personel	141	2,7660	,78502			
İş Yaşam Uyumu	Alt kademe yön.	22	3,7803	,52045	1,115	,344	-
	Orta kademe yön.	47	3,4752	,91945			
	Üst kademe yön.	17	3,6471	,64787			
	Personel	141	3,6584	,68061			
Kendine Zaman Ayırma	Alt kademe yön.	22	2,7727	,29790	,149	,930	-
	Orta kademe yön.	47	2,6436	,98597			
	Üst kademe yön.	17	2,6765	,42172			
	Personel	141	2,6684	,76210			
İşten Oluşan Yaşam	Alt kademe yön.	22	2,3977	,40576	5,703	,001	3>1 3>2
	Orta kademe yön.	47	2,5426	,64757			
	Üst kademe yön.	17	3,1176	,17936			
	Personel	141	2,7411	,65357			
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Alt kademe yön.	22	3,0705	,12692	2,220	,087	-
	Orta kademe yön.	47	2,9245	,55910			
	Üst kademe yön.	17	3,1824	,20762			
	Personel	141	3,0092	,33496			

Katılımcıların görev pozisyonlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu tek alt boyut işten oluşan yaşam alt boyutundadır. Elde edilen bulgulara göre üst kademe yöneticilerinin ($\bar{x}$: 3,11) tutumları, alt kademe yöneticileri ($\bar{x}$: 2,39) ve orta kademe yöneticilerine ($\bar{x}$: 2,54) göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Buna karşın ihmal edilen yaşam ($p=,267>,05$), iş yaşam uyumu ($p=,344>,05$), kendine zaman ayırma ($p=,930>,05$) alt boyutlarında ve iş yaşam dengesi ölçeği ($p=,087>,05$) genelinde anlamlı farklılık elde edilememiştir.

3.4. Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Çalışmada uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki, incelenen diğer bir durumdur. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon analizi ile test edilmiştir. Korelasyon analizinden amaç, iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal bir ilişkinin varlığının ortaya konulması ya da bu ilişkiye ait yön ve

güç konusunda bilgi sağlanımının yapılmasıdır. Analize ilişkin katsayı değeri (r) ile gösterilmekte ve $-1 < r < +1$ arasında değer almaktadır. Katsayının 0'dan 1'e yaklaşması ilişkinin gücünün arttığını göstermekte olup, pozitif ve negatif değerde bulunması ilişkinin yönünü belirlemektedir. Cohen sınıflandırmasına göre $0,1 < r < 0,29$ arası değer zayıf ilişkiyi; $0,3 < r < 0,49$ arası değer orta düzey bir ilişkiyi; 0,5'in üzerindeki değerler ise güçlü bir ilişkiyi göstermektedir (Cevahir, 2020). Araştırmaya ait verilere ilişkin gerçekleştirilen normallik testi bulgularına göre verisetinin normal dağılım içerisinde olduğu görülmüştü. Bu nedenle uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirlemede parametrik yöntemlerden Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Ulaşılan bulgulara Tablo 22'de yer verilmiştir.



Tablo 22*Uzaktan Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Etkinlik / Verimlilik	1													
2. İş Yaşam Çatışması	-,723**	1												
3. Kurumsal Güven	,091	-,247**	1											
4. Esneklik	,148*	-,174**	,418**	1										
5. Uzaktan Çalışma Ölçeği	,402**	-,018	,580**	,717**	1									
6. Duygusal Bağlılık	-,134*	,014	,099	,029	-,042	1								
7. Normatif Bağlılık	-,241**	,064	,202**	,111	-,003	,204**	1							
8. Devam Bağlılığı	-,126	,077	,172**	-,062	,004	,095	,691**	1						
9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	-,217**	,075	,213**	,027	-,011	,434**	,888**	,876**	1					
10. İhmal Edilen Yaşam	-,223**	,310**	-,211**	-,120	-,105	,046	-,113	-,214**	-,152*	1				
11. İş Yaşam Uyumu	,377**	-,291**	,395**	,306**	,444**	,115	,222**	,237**	,261**	-,529**	1			
12. Kendine Zaman Ayırma	-,229**	,331**	-,189**	-,373**	-,216**	,094	-,206**	-,088	-,115	,677**	-,393**	1		
13. İşten Oluşan Yaşam	-,197**	,141*	-,121	-,107	-,171**	,089	-,001	-,109	-,032	,513**	-,330**	,462**	1	
14. İş Yaşam Dengesi Ölçeği	-,083	,210**	-,023	-,086	,045	,163*	-,027	-,072	-,004	,774**	-,029	,761**	,656**	1

N=227

**; %1 anlamlılık değeri

*; %5 anlamlılık değeri

Uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi ölçekleri ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi adına gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları Tablo 22’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ile iş yaşam dengesi arasında da anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Uzaktan çalışmanın, etkinlik/verimlilik alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve orta şiddet düzeyinde ($r(227)=,402$; $p<,01$); kurumsal güven alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,580$; $p<,01$); esneklik alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,717$; $p<,01$); iş yaşam uyumu alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve orta şiddet düzeyinde ($r(227)=,444$; $p<,01$); kendine zaman ayırma alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, negatif bir şekilde ($r<0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=-,216$; $p<,01$) ve işten oluşan yaşam alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, negatif bir şekilde ($r<0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=,171$; $p<,01$) ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın, etkinlik/verimlilik alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, negatif bir şekilde ($r<0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=-,217$; $p<,01$); kurumsal güven alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=,213$; $p<,01$); duygusal bağlılık alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve orta şiddet düzeyinde ($r(227)=,434$; $p<,01$); normatif bağlılık alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,888$; $p<,01$); devam bağlılığı alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,876$; $p<,01$); ihmal edilen yaşam alt boyutu ile arasında 0,05 anlamlılıkta, negatif bir şekilde ($r<0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=-,152$; $p<,05$) ve iş yaşam uyumu alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=,261$; $p<,01$) ilişki bulunmuştur.

İş yaşam dengesinin, iş yaşam çatışması alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=,210$; $p<,01$); duygusal bağlılık alt boyutu ile arasında 0,05 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve zayıf şiddet düzeyinde ($r(227)=,163$; $p<,05$); ihmal edilen yaşam alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,774$; $p<,01$); kendine zaman ayırma alt boyutu ile arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet

düzeyinde ($r(227)=,761$; $p<,01$) ve işten oluşan yaşam alt boyutu ile arasında $0,01$ anlamlılıkta, pozitif bir şekilde ($r>0$) ve yüksek şiddet düzeyinde ($r(227)=,656$; $p<,01$) ilişki bulunmuştur.

3.5. Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Bunun için iki regresyon modeli kurulmuştur. İlk modelde bağımsız değişken uzaktan çalışma iken bağımlı değişken iş yaşam dengesidir. İkinci modelde ise bağımsız değişken uzaktan çalışma ve bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır. Aşağıdaki tablolarda kurulan regresyon modellerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 23

Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti ^b							
Model	Korel.	Korel. Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1	,045 ^a	,002	,002	,37701	2,052		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Uzaktan Çalışma							
b. Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi							
ANOVA ^a							
Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1 Regresyon	,064	1	,064	,450	,503 ^b		
Hata	31,981	225	,142				
Toplam	32,045	226					
a. Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi							
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Uzaktan Çalışma							
Katsayılar ^a							
Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
	B	Std. Hata	Beta			Tol.	VIF
(Sabit)	2,851	,239		11,912	,000		
1 Uzaktan Çalışma	,052	,078	,045	,671	,503	1,0	1,0
a. Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi							

Elde edilen bulgular incelendiğinde, uzaktan çalışma ile iş yaşam dengesi arasında %4,5 seviyesinde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışmanın, iş yaşam dengesindeki değişimin %0,2'sini açıkladığı dile getirilebilir. Durbin-Watson değerinin 1,5 ila 2,5 arasında 2,052 olduğu görülmekte olup, elde edilen bu değer ile otokorelasyon

probleminin olmadığı dile getirilebilir. Anova tablosuna ait anlamlılık değerine bakıldığında, anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu da modelin anlamlı olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosuyla ilgili olarak ise, uzaktan çalışmaya ait katsayının ,503>,05 olduğu, bu nedenle katsayı değerinin anlamlı bulunmadığı dile getirilebilir. Sonuç olarak, uzaktan çalışmanın ($\beta=,045$, $t=,671$) iş yaşam dengesini yordamadığı ifade edilebilir.

Tablo 24

Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model Özeti ^b							
Model	Korel.	Korel. Kare	Düzeltilmiş Korelasyon Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson		
1	,011 ^a	,000	,004	,48246	1,923		
a. Tahmin Ediciler: (Sabit), Uzaktan Çalışma							
b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık							
ANOVA ^a							
Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anl.		
1	Regresyon	,007	1	,007	,028	,866 ^b	
	Hata	52,372	225	,233			
	Toplam	52,379	226				
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık							
b. Tahmin Ediciler: (Sabit), Uzaktan Çalışma							
Katsayılar ^a							
Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anl.	Çoklu Doğrusallık	
	B	Std. Hata	Beta			Tol.	VIF
1	(Sabit)	3,023	,306		9,871	,000	
	Uzaktan Çalışma	,017	,099	,045	,168	,866	1,0 1,0
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık							

Gerçekleştirilen diğer bir analiz, uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı yordayıp yordamadığı üzerinedir. Bağımlı değişkenin örgütsel bağlılık bağımsız değişkenin uzaktan çalışma olduğu modele ait elde edilen bulgulara göre; uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında %1,1 düzeyinde bir ilişkinin olduğu belirtilebilir. Durbin-Watson değeri 1,923 olup referans aralığında seyretmiştir. Buna göre otokorelasyon problemi yoktur. Anova tablosuna ait anlamlılık değerine bakıldığında, anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu da modelin anlamlı olmadığını göstermektedir. Katsayılar tablosuyla ilgili olarak ise, uzaktan çalışmaya ait katsayının ,005'ten büyük olduğu görülmüş olup, bu nedenle katsayı değerinin anlamlı bulunmadığı

dile getirilebilir. Sonuç olarak, uzaktan çalışmanın ($\beta=,045$, $t=,168$) örgütsel bağlılığı yordamadığı dile getirilebilir.



TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma, özellikle Covid-19 sonrasında çokça uygulaması gerçekleşen uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki ve uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemiştir.

Katılımcıların demografik değişkenlerine göre uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında cinsiyet açısından uzaktan çalışmanın ve iş yaşam dengesinin anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Burada her iki değişken için de anlamlı farklılık erkek katılımcılar lehine gerçekleşmiştir. Bir başka söylemle erkek katılımcıların uzaktan çalışma ve iş yaşam dengesine ait tutumları, kadın katılımcılara göre yüksektir. Örgütsel bağlılık açısından ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, uzaktan çalışmanın cinsiyete göre farklılaştığı (Öztürk ve Orak, 2022; Güzel ve Aydın, 2021) çalışmalar bulunmakla birlikte Başol ve Çömlekçi'nin (2021) çalışmasında olduğu gibi anlamlı farklılığın olmadığı çalışmalar da bulunmaktadır. Bununla birlikte Uysal ve Yılmaz (2020) ve İrge'nin (2021) çalışmalarında cinsiyete göre iş yaşam dengesinin anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Bu yönüyle çalışmadan elde edilen bulgular, literatürdeki çalışmalar ile örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların yaş gruplarına göre değişkenler ile anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma, yaş gruplarına göre anlamlı farklılaşmıştır. Burada katılımcılardan daha büyük yaş grupları içerisinde olanların örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Uzaktan çalışma açısından ise, daha küçük yaş grupları içerisinde olan katılımcıların uzaktan çalışma tutumları daha yüksek çıkmıştır. Bir başka söylemle, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı, uzaktan çalışma tutumunun ise azaldığı dile getirilebilir. Bozkurt ve Yurt'un (2013) çalışmasında da örgütsel bağlılık ve yaş gruplarında anlamlı farklılık elde edilmiş olup, yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı dile getirilmiştir. Bununla birlikte Toygur Eroğlu ve Eroğlu'nun (2023) çalışmasında da benzer bir sonuç elde edilmiş olup, yaş grupları ile uzaktan çalışma tutumları anlamlı farklılaşmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen diğer bir bulgu, katılımcıların eğitim düzeylerine göre, örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma tutumlarının anlamlı farklılaşmasıdır. Buna göre, eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte hem örgütsel bağlılık hem de uzaktan çalışma

tutumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Toygur Eroğlu ve Eroğlu'nun (2023) çalışmasına göre, eğitim düzeyi ile uzaktan çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, Başıyığı'nın (2009) çalışmasında da bu çalışmada elde edilen bulguya benzer bir şekilde eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık tutumları anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır.

Elde edilen bulgular, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşan değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş yaşam doyumu olduğunu göstermektedir. Buna göre, evli katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri bekâr olan katılımcılara göre yüksek iken, iş yaşam doyumunda durum tam tersidir. Elde edilen bulgular literatürde Gören ve Sarpkaya (2014) ile Ay'ın (2023) çalışmaları ile tutarlıdır. Görev ve Sarpkaya'nın (2014) çalışmasında medeni duruma göre örgütsel bağlılık anlamlı bir şekilde farklılaşırken, Ay'ın (2023) çalışmasında medeni duruma göre iş yaşam dengesi anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır.

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç ise, katılımcıların çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma tutumlarının anlamlı farklılaştığıdır. Buna göre katılımcılardan daha fazla çalışma süresine sahip olanların örgütsel bağlılıkları daha yüksek iken, daha az çalışma süresine sahip olanların uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları daha yüksektir. Bununla birlikte çalışma süresi daha yüksek olan katılımcıların iş yaşam dengesine ait tutumları daha kısa süreli çalışma hayatında olanlara göre yüksektir. Elde edilen bulgular, literatürdeki Uysal ve Yılmaz (2020) ve Tekingündüz ve Tengilimoğlu'nun (2013) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Katılımcıların gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılık, uzaktan çalışma ve iş yaşam dengelerine ait tutumlarına bakıldığında, iş yaşam dengesi haricinde anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Gelir düzeyi daha yüksek olan katılımcıların örgütsel bağlılıkları daha yüksek iken, gelir düzeyi daha düşük olan katılımcıların uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları daha yüksektir. Doğan ve Demirtaş'ın (2020) çalışmasında da gelir düzeyi daha yüksek olan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Güzel ve Aydın'ın (2021) çalışmasında da uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları etkileyen faktör olarak gelir düzeyi dikkate alınmıştır. Bu yönüyle bu çalışmadan elde edilen bulguların literatürdeki çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmüştür.

Katılımcılar arasında kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek iken, uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları daha düşüktür. Bu durum, özel sektör ve

kamu sektörü arasındaki çalışan profilinden de kaynaklanabilir. Konu ile ilgili olarak Akman ve diğerlerinin (2023) çalışmasında kamu sektöründe çalışanların uzaktan çalışmaya eğilimlerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sıgır'ın (2007) çalışmasında da kamu sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma kapsamında demografik değişkenlere göre son inceleme görev pozisyonu ile ilgilidir. Elde edilen bulgulara bakıldığında, daha üst pozisyonda bulunan katılımcıların örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkarken, uzaktan çalışmaya ilişkin tutumları daha düşük çıkmıştır. Gören ve Sarpkaya'nın (2014) çalışmasında da görev pozisyonuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Buna karşın Başol ve Çömlekçi'nin (2021) çalışmasında uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlar ile görev pozisyonu arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir.

Araştırma kapsamında uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki ve uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre uzaktan çalışma ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve iş yaşam dengesi ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Fakat buna karşın ölçek alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeği ile uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarından iş yaşam çatışması alt boyutu ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ölçeği ile, uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarında etkinlik/verimlilik alt boyutu ile negatif, kurumsal güven alt boyutu ile pozitif, iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından iş yaşam uyumu alt boyutu ile pozitif, ihmal edilen yaşam alt boyutu ile negatif ilişkinin olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma ölçeği ile, iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından iş yaşam uyumu alt boyutu ile pozitif, kendine zaman ayırma ve işten oluşan yaşam alt boyutları ile negatif ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre ölçek alt boyutları arasında ilişkinin olmasına karşın ölçek geneli olarak korelasyonun bulunmaması *“Uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.”* şeklindeki H₃ hipotezi ile *“Uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.”* şeklindeki H₄ hipotezinin kabul edilmediğini göstermektedir.

Son olarak, çalışmada uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Burada gerçekleştirilen regresyon analizi bulgularına göre

uzaktan çalışma, örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesini yordamamaktadır. Bu sonuca göre “*Uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesini yordamaktadır.*” şeklindeki H₁ hipotezi ve “*Uzaktan çalışma, örgütsel bağlılığı yordamaktadır.*” şeklindeki H₂ hipotezi kabul edilmemiştir.

Çalışmada pandemi ile birlikte iş hayatında çokça kullanılan bir çalışma şekli olan uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi ve etkisi incelenmiştir. Burada ayrıca demografik değişkenlere göre çalışanların tutumları da araştırılmıştır. Bu yönüyle pandemi sonrası literatüre katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Elde edilen bulgulara göre uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasında hem korelasyon hem de regresyon analizi sonucunda anlamlı sonuçlara ulaşamamıştır. Bu nedenle sonraki araştırmalar için bu ilişki ve etkinin nedenini belirlemeye yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi önerilebilir. Bununla birlikte bu çalışmada nicel analiz teknikleri kullanılmıştır. Sonraki araştırmalarda nitel ya da karma analiz tekniklerinin kullanılması önerilebilir. Ayrıca uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerine neden olan etmenler de incelenebilir.

Pandemi şu anlık için bitmiş olsa da uzaktan çalışma sisteminin pekçok şirkette kalıcı olduğu görülmektedir. Normalleşme döneminden bu yana, birçok küresel ve yerel şirket hibrit bir çalışma alanı politikası uygulamayı tercih etmiştir; gelecekteki araştırmalar, sonuçların hibrit ve esnek işyeri ortamları için geçerli olup olmadığını inceleyebilir. Bununla birlikte farklı dönemleri analiz eden boylamsal bir çalışma, uzaktan çalışmanın çeşitli sonuçlar üzerindeki uzun vadeli etkilerini ortaya çıkarabilir.

Demografik değişkenlere göre elde edilen bulgular sonucunda, cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi, gelir düzeyi, kamu-özel sektör ayrımı ve görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılıkların çıktığı görülmüştür. Buna yönelik olarak değişkenlere dayalı farklılıklar, ilişkiyi etkileyen koşullar incelenerek derinlemesine araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A. ve Jex, S.M. (1999). Relationships between time management, control, work–family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 72–77.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. ve Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers, and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(1), 1-11.
- Alkan-Meşhur, H. F. (2007). Geleceğin çalışma biçimi tele çalışmaya ilişkin yaklaşımlar. *Akademik Bilişim*, 265-272.
- Alkan-Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement ve antecedents of affective, continuance ve normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1- 18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Allen, T. D. ve Shockley, K. (2006). Flexible work arrangements: Help or hype? *Paper presented at the Families and Health Conference*, Provo, Utah.
- Almer, E. ve Kaplan, S. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioural job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 1-34.
- Anderson, S. E. Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practice: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 173, 1-24.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26(1), 63-73.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Baral, S., Khanal, R., Malla, Y., Bolin, A., Buffle, P., Pathak, B. ve Poudel, J. (2016). *Increasing private sector involvement and investment in forestry in Nepal*. International Institute for Environment and Development.

- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi* (2. Baskı). İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Barnett, R. C. ve Hall, D. T. (2001). How to use reduced hours to win the war for talent. *Organizational Dynamics*, 29(3), 192–210.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 755-776.
- Başığit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-138.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Beutell, N. J. ve Greenhaus, J. H. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Björntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J. ve Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1418.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buffer. (2022). *The 2022 State of Remote Work*. Buffer. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022> adresinden 28.06.2024 tarihinde alınmıştır.
- Bulger, C. A., ve Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. N. P. Reilly, M. J. Sirgy, ve C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 181–201). Springer Science + Business Media.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Croucher, R. ve Kelliher, C. (2005). The right to request flexible working in Britain: The law and organizational realities. *European Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, 503-529.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).

- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager–employee relationship? *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358-374.
- Deloitte. (2020). Covid-19 çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkileri. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/humancapital/articles/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.html> adresinden 22.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Dex, S. ve Smith, C. (2002). *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Policy Press and Joseph Rowntree Foundation.
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554.
- Dima, A. M., Țuclea, C. E., Vrânceanu, D. M. ve Țigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 3506.
- Dimitrova, D. (2003). Controlling teleworkers: Supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 181-195.
- Dittmer, E. (2020). The (Short) History of Work-Life Balance and Its Effect on Our Happiness. <https://trulyexperiences.com/blog/historyof-work-life-balance> adresinden 11.07.2024 tarihinde alınmıştır.
- Dockery, M. ve Bawa, S. (2020). Working from home in the COVID-19 Lockdown. *BCEC*, 19, 1-5.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 375-398.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, S. ve Demirtaş, Ö. (2020). Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 79-93.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Eisenberg, N., Lennon, R. ve Roth, K. (1983). Prosocial development: A longitudinal study. *Developmental Psychology*, 19(6), 846-855.
- Erasmus, A. (2020). Remote working: White paper. *Gordon Institute of Business Science. University of Pretoria*.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel Bağlılık. N. D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (s. 1-16). Ekin Kitabevi Yayınları.
- Eurofound ve ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg, Geneva.
- Eurofound. (2017). Working Time and Work-Life Balance. <https://www.eurofound.europa.eu/de/observatories/eurwork/abouteurwork/working-time-and-work-life-balance> adresinden 28.06.2024 tarihinde alınmıştır.
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. In COVID-19 series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://eurofound.link/ef20059> adresinden 13.07.2024 tarihinde alınmıştır.
- Eyel, C. Ş. (2020). Covid-19 and Remote Working, D. Hıdıroğlu, S. S. Aktuğ and O. Yılmaz (Ed.), *Covid-19 and new business ecosystem*, (s. 185-203). Gazi Kitabevi.
- Farooq, A. J., Akhtar, S., Hijazi, S. T. ve Khan, M. B. (2010). Impact of advertisement on children behavior: Evidence from Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 663-670.
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.
- Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. I. ve Reyes Recio, L. E. (2016). The national work-life balance index: The european case. *Social Indicators Research*, 128, 341-359.
- Friedman, S. F. ve Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family—Allies or Enemies*. Oxford University Press.
- Frone, M. R. ve Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Gajendran, R. S. ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Galinsky, E., Bond, J. T. ve Friedman, D. E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52, 111-136.
- Garton, L.E. ve Wellman, B. (1993), *Social impacts of electronic mail in organizations: A review of the research literature*. Ontario Telepresence Project.
- Glass, J. ve Estes, S. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Glass, J. ve Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313-337.
- Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them?, *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1157-1178.
- Golden, T. D. (2021). Telework and the navigation of work-home boundaries. *Organizational Dynamics*, 50(1), Article 100822.
- Goldenhar, D. (2003). *The benefits of flexible work arrangements*. Advancing Women Professional and The Jewish Community.
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*, 37(2), 350-382.
- Gören, T. ve Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.
- Grant, C. (2011). *The development of an 'actionable' E-Work life scale with reference to self reported well-being and job effectiveness*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Coventry University.
- Grant, C. A., Wallace, L. M. ve Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C. ve Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the e-work life scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

- Grover, S. L. ve Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel iletişim: İletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Eğitim Kitabevi.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. Hiperlink Yayınları.
- Güzel, D. ve Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: Banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 128-133.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A. ve Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of worklife balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hammer, L. B., Allen, E. ve Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hammer, L.B., Neal, M.B., Newsom, J.T., Brockwood, K.J. ve Colton, C.L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810.
- Hardill, I. ve Green, A. (2003). Remote working—altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 212-222.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80.
- Harris, L. ve Foster, C. (2005). *Small, flexible and family friendly – work practices in service sector businesses*. Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Series No. 47.
- Hart, M. S. (2015). *A Brief History of the Internet*. University System of Georgia.

- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J. ve Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work–family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300-1316.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122.
- Hopkins, J. L. ve McKay, J. (2019). Investigating ‘anywhere working’ as a mechanism for alleviating traffic congestion in smart cities. *Technological Forecasting and Social Change*, 142, 258-272.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Huey Yiing, L. ve Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- ILO (2020). *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. International Labour Office.
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R. ve Tescașiu, B. (2022). Telework implications on work-life balance, productivity, and health of different generations of Romanian Employees. *Sustainability*, 14(23), 16108.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Yayınları.
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Jam, F. A., Donia, M. B., Raja, U. ve Ling, C. H. (2017). A time-lagged study on the moderating role of overall satisfaction in perceived politics: Job outcomes relationships. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 321-336.
- Jam, F. A., Sheikh, R. A., Iqbal, H., Zaidi, B. H., Anis, Y. ve Muzaffar, M. (2011). Combined effects of perception of politics and political skill on employee job outcomes. *African Journal of Business Management*, 5(23), 9896-9904.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.
- Johnson, M. (1997). *Teleworking in Brief*. Butterworth-Heinemann.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, 14, 224–226.
- Kando, T. M. ve Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(3), 310-327.

- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.
- Keleş Çelik, N. H. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretimi ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Kelliher, C., Richardson, J. ve Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Khan, A. Z., Bokhari, R. H., Hussain, S. I. ve Waheed, M. (2012). Realizing the importance of user participation and business process reengineering during ERP implementation. *Proceeding International Conference on Information and Knowledge Management*, 45, 289-296.
- Khan, S. A. R., Godil, D. I., Bibi, M., Yu, Z., ve Rizvi, S. M. A. (2021). The economic and social impact of teleworking in Romania: Present practices and post pandemic developments. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 787-804.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258-270.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. ve Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. ve Eaton, S. C. (2009). Good teleworking: Under what conditions does teleworking enhance employees well-being?. Y. Amichai-Hamburger (Ed.), *Technology and Psychological Well-Being*, (pp. 148-173). Cambridge University Press.
- Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). Work-family conflict policies and the job-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kowalski, B. K. ve Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12(3), 236- 249.
- Kumar, K. A. ve Priyadarshini, R. G. (2018, July). Study to measure the impact of social media usage on work-life balance. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390(1), 012045.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lewis, S., Smithson, J., Cooper, C. L. ve Dyer, J. (2002). *Flexible futures: Flexible working and work-life integration*. Institute of Chartered Accountants in England and Wales.
- Lister, K. (2016). Latest Telecommuting Statistics. <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> adresinden 15.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, Society for Human Resource Management Research*, 2(10), 1-12.
- Lopez-Igual, P. ve Rodriguez-Modrono, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797.
- Lu, R., Wang, Z., Lin, X. ve Guo, L. (2019). How do family role overload and work interference with family affect the life satisfaction and sleep sufficiency of construction professionals? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 1-14.
- MacDonald, L. (2002). *Managing E-mail ve Internet Use*. Tolly.
- Matei, E. F. ve Mindrican, I. M. (2021). The economic and social impact of telework: The case of Romania. *Economic Sciences Series* 30(2), 371-383.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S. ve MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29, 138-152.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mokhtarian, P. L. (1991). Defining telecommuting. *Transportation Research Record*, 273-281.
- Mustajab, D. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent Covid-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21.
- Muthukumar, M. R. S. D. P. K., Savitha, R. ve Kannadas, P. (2014). Work life balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 827-832.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.

- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *The Academy of Management Review*, 17(2), 275–298.
- Nicholas, A. J. ve Guzman, I. R. (2009). *Is teleworking for the millennials?*. In Proceedings of the special interest group on management information system's 47th annual conference on Computer personnel research (pp. 197-208).
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. yüzyılın yeni çalışma biçimi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 145-165.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Öztırak, M. ve Orak, B. (2022). Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 605-630.
- Palme, J. (1995). *Electronic mail*. Artech House Publishers.
- Perrin, T. (1994). *Work/life programs: Supporting a new employer/employee deal*. A Towers Perrin Survey Report. Towers Perrin.
- Pierce, J.L. ve Newstrom, J.W. (1980). Toward a conceptual clarification of employee responses to flexible working hours: A work adjustment approach. *Journal of Management*, 6, 117-134.
- Pierce, J.L. ve Newstrom, J.W. (1982). Employee responses to flexible work schedules: An inter-organization, intersystem comparison. *Journal of Management*, 8, 9-25.
- Raja, S. ve Stein, S. L. (2014). Work–life balance: History, costs, and budgeting for balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(02), 071–074.
- Rajalakshmi, S. ve Swarnalatha, C. (2016). Examining the relationship of social support and work-life balance: A structural equation modeling approach. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(3), 156-166.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Rañeses, M. S., Nisa, N. U., Bacason, E. S. ve Martir, S. (2022). Investigating the impact of remote working on employee productivity and work-life balance: A study on the business consultancy industry in Dubai, UAE. *International Journal of Business & Administrative Studies*, 8(2), 63-81.
- Richardson, J. (2010). Managing flexworkers: Holding on and letting go. *Journal of Management Development*, 29(2), 137-147.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çev: P. D. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Salanick, G., Steers, R. ve Porter, P. (1979). *Motivation and work behavior*. McGraw Hill Company.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Detay Yayıncılık.
- Sayğan, F. N. (2011). Relationship between affective commitment and organizational silence: A conceptual discussion. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2), 219-227.
- Schmidt, D. E. ve Duenas, G. (2002). Incentives to encourage worker-friendly organizations. *Public Personnel Management*, 31(3), 293-308.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Silva, J. A. ve Melo, P. (2017). The effects of home-based telework on household total travel: A path analysis approach of British households. *Transportation Research*, (27), 832-840.
- Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
- Soysal, T. (2006). Tele çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(1), 133-165.
- Suciu, M. C. ve Petre, A. (2022). Telework in Romania. Current state and sustainable socio-economic effects of its development. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 10(1), 53-68.
- Suliman, A. ve Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-22.
- Team, M. S. (2021, August 15). Work Life Balance Meaning, Importance, Steps & Example. MBA Skool: <https://www.mbaskool.com/businessconcepts/humanresources-hr-terms/7045-work-life-balance.html> adresinden 11.04.2024 tarihinde alınmıştır.

- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Teleworkmirti. (2011). Types of Telework. <http://www.teleworkmirti.org/handbook/inglese/2types.htm> adresinden 13.06.2024 tarihinde alınmıştır.
- Thomas, L.T. ve Ganster, D.C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C., Beauvais, L. ve Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, family attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi.
- Toduk, Y. (2014). *2023 Lideri: Dijital çağın liderlik sırları*. Doğan Egmont Yayınları.
- Tosun, B. ve Özkan, N. (2023). The role of organizational trust on the relationship between work-life balance and job satisfaction, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(51), 60-76.
- Toygur Eroglu, D., Gündem, R. ve Eroğlu, U. (2023). Demografik özelliklere göre çalışanların uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkların analizi. *Business and Economics Research Journal*, 14(1).
- Tremblay, D. G. ve Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: Analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100- 113.
- Umoh, G. I., Amah, E. ve Wokocha, I. H. (2014). Employee benefits and continuance commitment in the Nigerian manufacturing industry. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(2-Version II), 69-74.
- Uysal, N. ve Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Van der Meulen, D. (2017). Does remote working really work?, *RSM Discovery - Management Knowledge*, 29(1), 20-22.
- Waller, A. D. ve Ragsdell, G. (2012). The impact of e-mail on work-life balance. *Aslib Proceedings*, 64(2), 154-177.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.

- Whittaker, S. ve Sidner, C., (1996), E-mail overload: Exploring personal information management of email. *Proceedings of SIGCHI conference on Human Factors in computing systems: Common ground*, 276-83.
- Wilson, J. P. ve Campbell, L. (2016). Developing a knowledge management policy for ISO 9001: 2015. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 829-844.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 486-500.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Filiz Kitapevi.
- Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240.
- Zhao, X. ve Namasivayam, K. (2012), The relationship of chronic regulatory focus to work-family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458-467.

EKLER

Ek 1. Uzaktan Çalışma Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>İş-Yaşam Çatışması</i>					
Uzaktan çalışma, ailemle/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı azaltmaktadır.					
Uzaktan çalıştığım zamanlar, normal çalışma saatlerimin dışında sıklıkla işle ilgili sorunları düşünürüm.					
Uzaktan çalışma yöntemi ile işe sürekli erişiyor olmak genelde yorucudur.					
Uzaktan çalıştığım zamanlarda işle ilgili taleplerin çok daha fazla olduğunu hissediyorum.					
Uzaktan çalıştığım zamanlarda sosyal hayatım kötüleşmektedir.					
<i>Etkinlik/Verimlilik</i>					
Uzaktan çalıştığım zamanlarda işteki görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.					
Uzaktan çalışma, temel hedeflerime ve sonuçlara ulaşmamda beni daha etkili kılıyor.					

Evden çalışırken ailem veya diğer sorumluluklarım nedeniyle çalışmam bölünmüş olsa bile birim yöneticimin beklentilerini karşılarım.					
Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı.					
Uzaktan çalıştığım zamanlarda iş-yaşam dengesinden memnunum.					
Evden çalıştığım zamanlarda dinlenebilmek için işe ne zaman ara vereceğimi/bırakacağımı bilirim.					
Örgütsel/Kurumsal Güven					
Kuruluşum, uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir.					
Kuruluşum, uzaktan çalıştığım zamanlarda görevimde etkili olacağıma güveniyor.					
Kuruluşumun, etkili çalışmama imkân verecek uzaktan çalışma olanaklarını sağlayacağına güveniyorum.					
Esneklik					
Yöneticim, uzaktan çalıştığım zamanlarda işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda tüm kontrolü bana vermektedir.					

İşim o kadar esnek ki, istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca ara verebilirim.					
Birim yöneticim, tüm işleri tamamlamam koşuluyla, iş saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin verir.					



Ek 2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					

İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.					
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Duygusal Bağlılık					
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
Kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
Devam Bağlılığı					
Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
Kurumumdan ayrılmayı isteseydim, şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					

Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
Eğer bu kurumda kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olurdu.					
<i>Normatif Bağlılık</i>					
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
Bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.					
Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
Bu kuruma çok şey borçluyum.					

Ek 4. Sosya Demografik Bulgular

Cinsiyet

Kadın () Erkek ()

Yaş

18-27 () 28-40 () 41-50 () 51-64 () 65 ve üzeri ()

Eğitim Durumu

İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

Medeni Durum

Evli () Bekâr () Diğer ()

Mesleki Kıdem

0-3 Yıl () 4-7 Yıl () 8-14 Yıl () 15-20 Yıl () 21 yıl ve üzeri ()

Gelir Düzeyi

17002-25000 TL () 250001-35000 TL () 35001-45000 TL ()

45001-55000 TL () 55001 TL ve üzeri ()

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Seher KOÇOĞLU

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Tezli Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/İşletme Tezli Yüksek Lisans	2022-2024
Tezsiz Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/ MBA	2017-2018
Lisans	Anadolu Üniversitesi/İktisat Fakültesi/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2007-2014
Lise	Şehit Üsteğmen Selçuk Esadoğlu Lisesi	2003-2006

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
19.09.2023-Devam Ediyor	Sedaş Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş.	İnsan Kaynakları Uzmanı
15.11.2021 - 12.09.2023	Gedik Holding A.Ş.	İnsan Kaynakları Uzmanı
22.10.2018 - 07.11.2021	OTOM A.Ş.	İnsan Kaynakları Uzmanı

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Koçoğlu, S. ve Balaban, Ö. (2024, 04-05 Mayıs). *Çalışma hayatında uzaktan çalışma: Teoriler bağlamında değerlendirme* [sözlü sunum]. Bilsel International Turabdin Scientific Researches and Innovation Congress, Mardin, Türkiye.