



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE İNTERNET ÜZERİNDEN FREELANCE
(SERBEST) ÇALIŞANLAR ARASINDA ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DİNAMİKLERİ**

Doktora Tezi

Onur KARAAHMETOĞLU

Danışman
Prof. Dr. Gürhan UYSAL

SAMSUN
2024

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**



**TÜRKİYE'DE İNTERNET ÜZERİNDEN FREELANCE
(SERBEST) ÇALIŞANLAR ARASINDA ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DİNAMİKLERİ**

Doktora Tezi

Onur KARAAHMETOĞLU

Danışman

Prof. Dr.Gürhan UYSAL

SAMSUN
2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Onur KARAAHMETOĞLU tarafından, **Prof. Dr. Gürhan UYSAL** danışmanlığında hazırlanan “**TÜRKİYE’DE İNTERNET ÜZERİNDEN FREELANCE (SERBEST) ÇALIŞANLAR ARASINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DİNAMİKLERİ**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 15.4.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Hasan GÜL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Gürhan UYSAL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Suzan URGAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sigortacılık ve Aktüerya Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç.Dr. Dr. Nevin AYDIN Artvin Çoruh Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr.Üyesi Burcu KARTAL Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sayısal Yöntemler Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

27/03/2024

Onur KARA AHMETOĞLU

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : TÜRKİYE'DE İNTERNET ÜZERİNDEN FREELANCE (SERBEST) ÇALIŞANLAR ARASINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DİNAMİKLERİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 27/03/2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 10

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

27 / 03/ 2024

Prof. Dr. Gürhan UYSAL

ÖZET

TÜRKİYE'DE İNTERNET ÜZERİNDEN FREELANCE (SERBEST) ÇALIŞANLAR ARASINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ DİNAMİKLERİ

Onur KARAAHMETOĞLU
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İŞLETME ANA BİLİM DALI
Doktora, Nisan/2024
Danışman: Prof. Dr. Gürhan UYSAL

Evrım sürecindeki iş dünyasında, kalıcı işlerin aksine kısa vadeli sözleşmeler veya freelance çalışma ile karakterize edilen gig ekonomisi, Türkiye de dahil olmak üzere küresel olarak önemli bir büyüme kaydetmektedir. Bu doktora tezi, kendine özgü istihdam koşulları ve işgücüne sağladığı özerklikle dikkat çeken bir çalışma alanı olan Türkiye'de freelance çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılık ve iş tatmini dinamiklerini araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, Mayıs 2023'te internet üzerinden Google Forms aracılığıyla 406 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmıştır. Veri ölçme araçları olarak Sosyo-demografik Anket Formu, Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Anketi (kısa versiyon) kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Tez kapsamında freelance çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın boyutları ve iş tatmininin boyutları arasındaki karşılıklı ilişkilere dair beş ana ve 27 alt hipotez incelenmektedir. Söz konusu değişkenler arasında varsayılan ilişkileri doğrulamak için korelasyon ve regresyon analizleri de dahil olmak üzere farklı istatistiksel testler uygulanmıştır. Demografik frekans analizi, freelance işgücü içindeki cinsiyet farklılıkları hakkında önemli bulgular ortaya koymaktadır. Kadın freelance çalışanlar sayıca erkeklerden daha fazla bulunmuştur. Kadın freelance çalışanların, içsel ve dışsal iş tatminleri ile normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları erkek freelance çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte, duygusal bağlılık ve devam bağlılığında önemli bir cinsiyet farklılığı bulunamamıştır. Araştırmada incelenen beş ana hipotezin analizleri sonucunda örgütsel bağlılık ve iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin sırasıyla cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, iş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi de incelenmiştir. İş tatmininin belirli alt boyutlarının örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu analiz sonucunda bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Freelance Çalışma, Freelance Çalışan, Gig Ekonomisi, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

ABSTRACT

DYNAMICS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION AMONG FREELANCERS IN TURKEY

Onur KARAAHMETOĞLU
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Business Administration
Ph.D., April/2024
Supervisor: Prof. Dr. Gürhan UYSAL

In the evolving world of work, the gig economy, characterized by short-term contracts or freelancing as opposed to permanent jobs, is experiencing significant growth globally, including in Turkey. This dissertation aims to investigate the dynamics of organizational commitment and job satisfaction among freelancers in Turkey, a workplace that attracts attention with its unique employment conditions and the autonomy it provides to the workforce. Within the scope of the study, data were collected from 406 participants through a questionnaire via Google Forms over the internet in May 2023. Socio-demographic Questionnaire Form, Allen-Meyer Organizational Commitment Scale and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (short version) were used as data measurement tools. The data obtained were analyzed in SPSS 22 program. The thesis examines five main and 27 sub-hypotheses regarding the interrelationships between the dimensions of organizational commitment and job satisfaction among freelance employees. Different statistical tests, including correlation and regression analyses, were applied to confirm the hypothesized relationships between these variables. The demographic frequency analysis reveals important findings about gender differences within the freelance workforce. Female freelancers were found to outnumber male freelancers. Intrinsic and extrinsic job satisfaction, normative commitment and organizational commitment of female freelancers were higher than male freelancers. However, no significant gender difference was found in affective commitment and continuance commitment. As a result of the analysis of the five main hypotheses examined in the study, it was found that there is a significant relationship between organizational commitment and job satisfaction sub-dimensions, while organizational commitment and job satisfaction have a significant difference according to demographic variables such as gender, education level and income, respectively. In the study, the effect of job satisfaction sub-dimensions on organizational commitment and the effect of organizational commitment sub-dimensions on job satisfaction were also examined. It was determined that certain sub-dimensions of job satisfaction significantly affect organizational commitment and this effect is statistically significant. As a result of the analysis, it was found that the sub-dimensions of organizational commitment have a statistically significant effect on job satisfaction.

Keywords: Freelance Work, Freelancer, Organizational Commitment, Gig Economy, Job Satisfaction

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Öncelikle öğrenciliğim ve tez çalışmamda, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve yol gösteren tez danışmanım Sn. Prof. Dr. Gürhan UYSAL’a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez izleme komitesinde bulunarak olumlu yönlendirmeleri ile bana yol gösteren ve tezimde çok büyük katkıları olan değerli hocalarım Prof. Dr. Hasan GÜL’e ve Doç. Dr. Suzan URGAN’a çok teşekkür ederim. Son olarak uzun doktora sürecimde bana her zaman destek olan sevgili eşim Dr. Elif KARA AHMETOĞLU’na ve kızım Elif Arya KARA AHMETOĞLU’na sonsuz teşekkür ederim.

Onur KARA AHMETOĞLU

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
1.GİRİŞ.....	1
2. İŞ TATMİNİ.....	7
2.1. İş Tatmini Tanımı.....	7
2.2. İş Tatmini Alanyazını.....	9
2.3. İş Tatmininin Önemi	12
2.3.1. İş Tatmininin Birey Açısından Önemi.....	15
2.3.2. İş Tatmininin Örgüt ve Yönetici Açısından Önemi	16
2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	17
2.4.1. Bireysel Faktörler	17
2.4.1.1. Yaş	17
2.4.1.2. Kıdem.....	18
2.4.1.3. Cinsiyet	19
2.4.1.4. Eğitim Düzeyi	20
2.4.1.5. Kişilik Özellikleri.....	21
2.4.1.6. Meslek ve Statü	23
2.4.1.7. Medeni Durum	23
2.4.2. Örgütsel Faktörler	23
2.4.2.1. İşin Niteliği	24
2.4.2.2. Çalışma Koşulları.....	25
2.4.2.3. Arkadaşlık Ortamı ve İletişim	26
2.4.2.4. İş Güvencesi	27
2.4.2.5. Örgüt Kültürü	28
2.4.2.6. Ücret.....	28
2.4.2.7. Terfi İmkanları	29
2.4.2.8.Yönetim ve Kararlara Katılma	30

2.4.2.9. Ödüllendirme Sistemi.....	31
2.4.2.10. Kurumsal İmaj.....	32
2.5. İş Tatminini Ölçüm Teknikleri.....	32
2.5.1 Spector'un İş Tatmini Ölçeği	33
2.5.2 Minnesota İş Tatmini Ölçeği	33
2.5.3. Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımlama Endeksi	34
2.5.4. Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Ölçeği	35
2.6. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	35
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	38
3.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Önemi	38
3.2. Örgütsel Bağlılık Alanyazını.....	41
3.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar.....	45
3.3.1. İş Tatmini	45
3.3.2. İşe Bağlılık	47
3.3.3. Mesleğe Bağlılık	48
3.3.4. Örgütsel Sadakat	49
3.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	50
3.3.6. İş Arkadaşlarına Bağlılık	52
3.3.7. İtaat	53
3.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	53
3.4.1. Davranışsal Bağlılık	54
3.4.1.1. Becker'in Yaklaşımı.....	55
3.4.1.2. Salancik'in Yaklaşımı	56
3.4.2. Tutumsal Bağlılık.....	57
3.4.2.1. Etzioni'nin Yaklaşımı.....	58
3.4.2.2. O' Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	62
3.4.2.3. DeCottis ve Summers'ın Yaklaşımı	62
3.4.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	63
3.4.2.5. Kanter'in Yaklaşımı	64
3.4.2.6 Mowday, Steers ve Porter'ın Yaklaşımı	65
3.4.2.7. Allen ve Meyer'ın Yaklaşımı	66
3.4.3. Çoklu Bağlılık	68
3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	69
3.5.1. Bireysel Faktörler	69
3.5.1.1. Yaş	70
3.5.1.2. Cinsiyet	70
3.5.1.3. Medeni Durum	72

3.5.1.4. Eğitim Düzeyi	72
3.5.1.5. Kıdem.....	73
3.5.1.6. Psikolojik Sözleşme	74
3.5.2. Örgütsel Faktörler	74
3.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	74
3.5.2.2. Yönetim Biçimi ve Liderlik.....	75
3.5.2.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	76
3.5.2.4.Örgüt Kültürü	77
3.5.2.5. Örgütsel Adalet	78
3.5.2.6. Mobbing.....	80
3.5.2.7. Ücret Düzeyi, Ödül ve Terfi	80
3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	81
3.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	82
3.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	82
3.6.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	84
3.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	85
3.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	86
3.7.1. Stres	86
3.7.2. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme	87
3.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi	87
4. GİG EKONOMİSİ	90
4.1. Gig Ekonomisi Kavramı.....	90
4.2. Gig Ekonomisinin Tarihsel Gelişimi	92
4.3. Dijital Platformlar	97
4.3.1. Dijital Platform Kavramı.....	98
4.3.2. Dijital Platformların Avantajları.....	101
4.3.3. Dijital Platformların Dezavantajları	104
4.4. Esnek Çalışma.....	109
4.4.1. Esnek Çalışma Kavramı	109
4.4.2. Esnek Çalışma Biçimleri	111
4.4.2.1. Evde Çalışma (Telecommuting) veya Uzaktan Çalışma (Remote Work) ..	112
4.4.2.2. Yarı Zamanlı Çalışma (Part-Time Work).....	113
4.4.2.3. İş Paylaşımı (Job Sharing).....	113
4.4.2.4. Geçici Çalışma (Temporary Work)	114
4.4.2.5. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası (Compressed Work Week).....	114
4.4.2.6. Self Employment (Serbest Meslek)	114
4.4.2.7. Freelance (Gig) Çalışma.....	116

4.5. Freelance Çalışma	117
4.5.1. Freelance Çalışma Kavramı	118
4.5.2. Freelance Çalışmanın Avantajları	129
4.5.3. Freelance Çalışmanın Dezavantajları	132
4.5.4. Freelance Çalışanların Yasal Statüsü.....	135
4.5.5. Freelance Çalışma ve İş Tatmini	139
4.5.6. Freelance Çalışma ve Örgütsel Bağlılık	141
4.5.7. Türkiye’de Freelance Çalışma.....	144
5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	152
5.1. Araştırmanın Amacı ve Özgünlüğü.....	152
5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	153
5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	154
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	157
5.5. Veri Toplama Araçları	159
5.5.1. Sosyodemografik Anket Formu.....	159
5.5.2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği	160
5.5.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	161
5.6. İstatistiksel Analizler ve Bulgular	162
5.6.1. Demografik Analizler.....	162
5.6.2. Normallik Testleri	166
5.6.3. Faktör Analizleri	168
5.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	169
5.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	171
5.6.4. Güvenilirlik Testleri	173
5.6.5. Fark Analizleri	175
5.6.6. Korelasyon Analizi.....	222
5.6.7. Regresyon Analizleri.....	224
5.6.7.1. İş Tatmini Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılığın Regresyon Analizi.....	224
5.6.7.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle İş Tatmininin Regresyon Analizi.....	229
6. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	233
KAYNAKLAR	255
EKLER	294
Ek 1: Sosyo-Demografik Bilgi Formu.....	294
Ek 2: Allen-Myer Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	295
Ek 3: Minnesota İş Tatmini Ölçeği	296
EK 4: Etik Kurul Onayı.....	297
ÖZGEÇMİŞ.....	298

SİMGELER VE KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
BT	: Bilişim Teknolojisi
DB	: Duygusal Bağlılık
DEB	: Devam Bağlılığı
NB	: Normatif Bağlılık
İK	: İnsan Kaynakları
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 5.1. Araştırma Modeli.....	154



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Gig Ekonomisi Yerine Kullanılan Alternatif İsimler.....	94
Tablo 4.2. Esnek Çalışma Biçimleri.....	112
Tablo 4.3. Freelance Çalışanlara Verilen Alternatif İsimler	125
Tablo 5.1. Örneklem Hesap Tablosu	158
Tablo 5.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	162
Tablo 5.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	163
Tablo 5.4. Yaş Değişkeni İçin Frekans Dağılımı.....	163
Tablo 5.5. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	163
Tablo 5.6. Freelance Çalışılan Toplam Süre Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	164
Tablo 5.7. Freelance Çalışma Karşılığı Aylık Net Gelir Değişkeni İçin Frekans Dağılımı .	164
Tablo 5.8. Freelance Uzmanlık Alanı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	165
Tablo 5.9. Freelance Çalışma Statüsü Değişkeni İçin Frekans Dağılımı	165
Tablo 5.10. İTÖ Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	167
Tablo 5.11. ÖBÖ Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri	167
Tablo 5.12. İş Tatmini Açıklayıcı Faktör Analizi.....	170
Tablo 5.13. Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi.....	172
Tablo 5.14. Cronbach Alfa Değerleri	174
Tablo 5.15. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi	174
Tablo 5.16. Cinsiyete Göre Tanımlayıcı İstatistikler	175
Tablo 5.17. Cinsiyete Göre Değişkenler Arasındaki Farklılıklar.....	177
Tablo 5.18. Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı İstatistikler.....	179
Tablo 5.19. Medeni Duruma Göre Değişkenler Arasındaki Farklılıklar	180
Tablo 5.20. Yaşa Göre Tanımlayıcı İstatistikler.....	182
Tablo 5.21. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Analizi.....	183
Tablo 5.22. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistikler	184
Tablo 5.23. Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Analizi	185
Tablo 5.24. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD).....	186
Tablo 5.25. Gelir Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler	189
Tablo 5.26. Gelir Durumu Değişkenine Göre ANOVA Analizi	190
Tablo 5.27. Gelir Durumu Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD)	192
Tablo 5.28. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistikler	193
Tablo 5.29. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre ANOVA Analizi.....	196
Tablo 5.30. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD)	197
Tablo 5.31. Çalışma Süresine Göre Tanımlayıcı İstatistikler	209
Tablo 5.32. Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Analizi	211
Tablo 5.33. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Post Hoc Testi (TUKEY).....	212

Tablo 5.34. Çalışma Statüsüne Göre Tanımlayıcı İstatistikler	214
Tablo 5.35. Çalışma Statüsü Değişkenine Göre ANOVA Analizi	217
Tablo 5.36. Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Post Hoc Testi (TUKEY)	218
Tablo 5.37 Fark Analizleri Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu.....	221
Tablo 5.38. Pearson Korelasyon Ölçeği	222
Tablo 5.39. Korelasyon Analizi	223
Tablo 5.40. Korelasyon Analizi Özet Tablosu	224
Tablo 5.41. İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	225
Tablo 5.42. İş Tatmini Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	227
Tablo 5.43. İş Tatmini Alt Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	228
Tablo 5.44. İş Tatmini Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	229
Tablo 5.45. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	230
Tablo 5.46. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	231
Tablo 5.47. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi	232
Tablo 5.48. Regresyon Analizine Göre Hipotez Kabul/Ret Durumları	232
Tablo 6.1. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları.....	252

1. GİRİŞ

Çevrimiçi freelance çalışma, bireylerin profesyonel hizmetlerini proje veya görev bazında, öncelikle dijital platformlar ve uzaktan iletişim araçları aracılığıyla sunması ve sağlaması anlamına gelmektedir. Geleneksel istihdamın aksine, çevrimiçi freelance çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak faaliyet göstermekte, müşterilerle veya şirketlerle kalıcı olmayan, esnek bir temelde ilişki kurmaktadır. Bu çalışma şekli, projeleri seçme, programları belirleme ve genellikle uzaktan veya evden çalışma düzenlemeleriyle karakterize edilen çalışma yerlerini belirleme açısından önemli ölçüde özerkliğe izin vermektedir. Çevrimiçi freelance çalışmanın merkezinde, freelance çalışanları potansiyel müşterilerle buluşturan pazar yerleri olarak hizmet veren internet tabanlı platformların kullanımı yer almaktadır. Bu platformlar, yazarlık, grafik tasarım, programlama, danışmanlık ve dijital pazarlama dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere çok çeşitli hizmetleri kolaylaştırmaktadır.

Günümüz gig ekonomisinin önemli bir unsuru olan çevrimiçi freelance çalışma, küresel iş dinamiklerinde önemli bir değişimi temsil etmektedir. Bu evrim büyük ölçüde teknolojik gelişmelerden, özellikle de yüksek hızlı internetin yaygınlaşması ve Upwork, Fiverr ve Freelancer gibi dijital platformların yaygınlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bu platformlar, freelance çalışanların müşterilerle bağlantı kurma biçiminde devrim yaratmış ve çeşitli sektörlerde çeşitli fırsatlar sunmuştur. Çevrimiçi freelance çalışma aynı zamanda işgücünün küreselleşmesine yol açarak geleneksel coğrafi engelleri aşındırmış ve şirketlerin zengin, çeşitli bir yetenek havuzundan yararlanmasını sağlamıştır. Ancak sektörün büyümesinin önünde zorluklar da bulunmaktadır. İş güvencesizliği ve geleneksel istihdam avantajlarının yokluğu gibi sorunlar yaygındır ve freelance çalışanların haklarını korumak için uygun politika ve düzenlemelere duyulan ihtiyaç etrafında tartışmalara yol açmaktadır.

Türkiye'de çevrimiçi freelance çalışmanın ortaya çıkışı ve büyümesi, yerel sosyo-ekonomik faktörler tarafından şekillendirilirken daha geniş küresel eğilimleri de yansıtmakta ve ülkenin işgücü piyasasında önemli bir gelişmeyi temsil etmektedir. Türkiye'de çevrimiçi freelance çalışmanın ilk benimsenmesi, artan internet erişilebilirliği ve nüfus arasında artan dijital okuryazarlık ile kolaylaşmıştır. Bu aşamada, Türk profesyoneller tarafından küresel sitelerin kullanımının yanı sıra yerel çevrimiçi freelance platformlarının yükselişine tanık olunmuştur. Değişken işsizlik oranları ve ek gelir arayışı gibi ekonomik faktörler, birçok kişiyi freelance çalışmaya yöneltmiştir. Bu

çalışma biçimi, özellikle ekonomik istikrarsızlık dönemlerinde cazip olan geleneksel istihdama bir alternatif sunmaktadır. Türkiye'deki freelance işgücünün demografik yapısı çeşitlilik arz etmekte olup, kadınlar ve genç profesyoneller, freelance çalışmanın profesyonel ve kişisel sorumlulukları dengelemede sunduğu esneklikten faydalanmaktadır. COVID-19 salgını ile hızlanan uzaktan çalışmaya yönelik küresel değişim, Türkiye'de freelance çalışmanın büyümesini daha da destekleyerek onu daha yaygın bir istihdam seçeneği haline getirmiştir. Türkiye'de freelance çalışanlar tarafından sunulan hizmet yelpazesi, Bilişim Teknolojileri (BT) ve içerik yazımı gibi geleneksel alanlardan danışmanlık, pazarlama ve eğitim gibi sektörleri de kapsayacak şekilde genişleyerek önemli ölçüde çeşitlenmiştir. Küresel bir müşteri tabanına erişim ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi freelance çalışmanın sunduğu fırsatlara rağmen, iş güvenliği ve sosyal güvenlik önlemlerine duyulan ihtiyaç gibi zorluklar devam etmektedir.

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisini şekillendiren ve örgüt üyeliğini devam ettirme ya da sonlandırma kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durumdur. Bir çalışanın örgüte olan sadakatini, örgüt adına çaba gösterme isteğini, örgütün değerlerine olan inancını ve kabulünü ve üyeliği sürdürme arzusunu kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık genellikle duygusal bağlılık (örgüte duygusal olarak bağlanma, örgütle özdeşleşme ve örgüte dahil olma), devam bağlılığı (örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma) ve normatif bağlılık (örgütte kalma zorunluluğu hissi) dahil olmak üzere çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Meyer ve Allen (1991) tarafından ortaya atılan ve yaygın olarak kabul gören modelde vurgulandığı üzere, duygusal, devam ve normatif bağlılık örgütsel bağlılığın üç farklı boyutudur. Bir çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte dahil olması anlamına gelir. Örgütün değerlerine ve hedeflerine gerçek bir inanç ve kabul ile karakterize edilir. Devam bağlılığı ya da sürekli bağlılık, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olmayı içermektedir. Bu bağlılık biçimi, duygusal bir bağlılıktan ziyade, örgütte kalmanın faydaları ve ayrılmanın maliyetlerinin pratik bir değerlendirmesine dayanmaktadır. Son olarak, normatif bağlılık örgütte kalmaya yönelik bir zorunluluk hissiyle ilgilidir. Bu, bireyin kurumda kalmasının doğru veya sorumluluk hissettiği bir sadakat ve ahlaki görev duygusundan kaynaklanmaktadır.

İş tatmini kişinin işine ilişkin öznel değerlendirmesini ve işinin kendi beklenti ve değerlerini ne ölçüde karşıladığını yansıtan çok boyutlu bir kavramdır. Bir çalışanın işine karşı duygusal tepkisinin yanı sıra işin doğası, ücret, çalışma koşulları, terfi fırsatları, tanınma ve iş arkadaşları ve amirlerle ilişkiler gibi işin çeşitli yönlerine ilişkin tutumları da içermektedir (Locke, 1976; Spector, 1997). İş tatmini genellikle çalışanların moralinin önemli bir göstergesi olarak görülür ve verimlilik, iş performansı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Yüksek iş tatmini seviyeleri tipik olarak olumlu sonuçlarla ilişkilendirilirken, düşük iş tatmini hem birey hem de kurum için olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

İçsel ve dışsal tatmin, iş tatmininin iki temel boyutudur ve her biri bir çalışanın işinden elde ettiği farklı tatmin kaynaklarını ve türlerini yansıtmaktadır. İçsel tatmin işin kendi doğasından ve içsel psikolojik durumlardan kaynaklanır. Kişisel gelişim, özerklik, işin zorluğu ve işi yapmaktan elde edilen başarı ve yeterlilik duygusu gibi unsurları içerir (Herzberg, 1966; Hackman and Oldham, 1976). Öte yandan dışsal tatmin, dış ödüllerden ve işi çevreleyen koşullardan kaynaklanır. Bu, ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, şirket politikaları, denetimin kalitesi ve kişiler arası ilişkiler gibi faktörleri kapsar (Herzberg, 1966; Deci and Ryan, 1985). İçsel tatmin kişisel tatmin ve kişisel motivasyonla yakından ilişkiliyken, dışsal tatmin dışsal onay ve ödüllerle ilişkili görülmektedir.

Küresel çapta gelişen gig ekonomisi ve artan freelance çalışma literatürüne rağmen, Türkiye bağlamında freelance çalışmanın belirli yönleri yeterince araştırılmamıştır. Bu boşluklar arasında, Türkiye'deki freelance işgücünün demografik özellikleri, freelance çalışmanın ulusal ekonomi üzerindeki etkisi ve Türkiye'de freelance çalışmanın benimsenmesini etkileyen sosyo-kültürel faktörler hakkında kapsamlı veri eksikliği bulunmaktadır. Önemli bir eksiklik de Türkiye'deki freelance çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, kariyer gelişimi vb. konularda ampirik çalışmalara duyulan ihtiyaçtır. Buna ek olarak, Türkiye'deki yasal ve politik ortamın freelance çalışanları, özellikle de işçi hakları, sosyal güvenlik ve vergilendirme açısından nasıl etkilediğine dair araştırma sayısı da oldukça sınırlıdır. Özellikle Türk freelance çalışanların iş, ağ kurma ve beceri geliştirme için teknolojiye nasıl yararlandıklarını inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Özetle, Türkiye'de freelance çalışma giderek büyüyen bir ilgi alanı olsa da Türkiye bağlamındaki dinamiklerini ve etkilerini tam olarak anlamak için daha odaklı araştırmalara ihtiyaç vardır.

Freelance çalışanlar için örgütsel bağlılık ve iş tatmininin araştırılması önemlidir, çünkü bu hususlar freelance çalışanların iş-yaşam kalitesi ve refahının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Geleneksel istihdam yapılarının bulunmadığı gig ekonomisi bağlamında, freelance çalışanların işlerine nasıl bağlılık geliştirdiklerini ve nasıl tatmin sağladıklarını anlamak tüm taraflar için önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, performansın temel belirleyicileridir. Genellikle proje bazlı çalışan freelance çalışanlar için yüksek düzeyde bağlılık ve tatmin, daha iyi iş kalitesi, daha yüksek üretkenlik ve işverenlerle (müşteriler) sürekli iş birliği olasılığını artırabilmektedir. Diğer yandan iş güvencesinin olmaması ve kurumsal desteğin bulunmaması gibi zorluklarla karşı karşıyadırlar. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesi, freelance çalışanların bu zorluklarla nasıl başa çıktıklarını ve psikolojik sağlıklarını nasıl koruduklarını anlamaya yardımcı olabilir. Freelance çalışanlar, işgücünün giderek büyüyen bir kesimidir. İş tatminlerini ve bağlılıklarını neyin tetiklediğini anlamak, ekonomik planlama ve politika oluşturma açısından, özellikle de iş ekonomisinde işçi hakları ve sosyal güvenlikle ilgili konuların ele alınmasında çok önemlidir. Gig ekonomisi nispeten yeni bir çalışma alanıdır. Freelance çalışmanın bu yönlerinin araştırılması, modern iş düzenlemelerinin çalışanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu tezin amacı, Türkiye'deki çevrimiçi freelance çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini dinamiklerini kapsamlı bir şekilde araştırmaktır. Buna, bu unsurları etkileyen sosyo-demografik faktörlerin araştırılması da dahildir. Çalışma, iş yaşamlarını şekillendiren sosyo-ekonomik koşulları ve diğer unsurları göz önünde bulundurarak, Türkiye'deki freelance çalışanların yaşadığı deneyimler hakkında derinlemesine bilgi sunarak mevcut araştırmalardaki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır. Bu sayede tez, Türkiye'deki freelance çalışma olgusunun daha derinlemesine anlaşılmasına katkıda bulunmakta ve freelance istihdam alanında politika oluşturma ve strateji geliştirme için değerli bilgiler sunmaktadır.

Tezin ikinci bölümü öncelikle iş tatmini kavramına odaklanmaktadır. Bu bölüm, iş tatmininin kapsamlı bir tanımını, ilgili literatürün incelenmesini ve bağlamında iş tatmininin önemi üzerine bir tartışmayı içermektedir. İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler ve iş tatminini ölçmek için kullanılan farklı metodolojiler ele alınmaktadır. Ayrıca, tezin bu bölümü iş tatmininin freelance çalışanları nasıl etkilediğinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

Tezin üçüncü bölümü örgütsel bağlılık kavramını incelemeye ayrılmıştır. Bu bölümde, örgütsel bağlılığın tanımı ve önemi ele alınmaktadır. İş tatmini, işe katılım, mesleki bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş arkadaşlarına bağlılık gibi çeşitli ilgili kavramları kapsamaktadır. Ayrıca, tezin bu bölümü, davranışsal bağlılık, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılığı tartışarak örgütsel bağlılığın ayrıntılı bir sınıflandırmasını sunmaktadır. Ayrıca, bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra örgüt dışındaki dış faktörler de dahil olmak üzere örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyleri, düşük bağlılıktan orta ve yüksek bağlılığa kadar, bu bağlılık düzeylerinin sonuçları ile birlikte incelenmektedir.

Tezin dördüncü bölümü gig ekonomisine odaklanmaktadır. Bu bölüm, tarihsel gelişimi ve modern işgücündeki önemi de dahil olmak üzere gig ekonomisi kavramına bir girişle başlamaktadır. Daha sonra dijital (çevrimiçi) platformların gig ekonomisindeki rolü ve etkisi ele alınmakta ve bu platformların hem avantajları hem de dezavantajları tartışılmaktadır. Bu bölümde ayrıca esnek çalışma kavramı incelenmekte, esnek çalışma düzenlemelerinin çeşitli biçimleri ve bunların etkileri detaylandırılmaktadır. Önemli bir bölüm freelance çalışmanın tartışılmasına ayrılmış olup, burada freelance çalışmanın tanımı, avantajları ve dezavantajları gibi hususlar incelenmektedir. Freelance çalışanların yasal statüsü de ele alınmakta ve freelance çalışanların karşılaştığı düzenleyici ve yasal zorluklar vurgulanmaktadır. Ek olarak, freelance çalışma ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu bölüm, Türkiye'deki freelance çalışmanın analiziyle son bulmakta ve Türkiye pazarında freelance çalışanlar için özel koşullar, zorluklar ve fırsatlar hakkında içgörü sağlamaktadır.

Tezin beşinci bölümü, çalışmada kullanılan araştırma metodolojisine odaklanmaktadır. Bu bölüm, Türkiye'deki çevrimiçi freelance çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini dinamiklerini araştırmak için kullanılan sistematik yaklaşım ve teknikleri içermektedir. Araştırmanın amacı ve özgünlüğü alt bölümü, çalışmanın amaçlarını açıklamakta ve özellikle Türkiye'de freelance çalışma bağlamında mevcut bilgi birikimine benzersiz katkısını vurgulamaktadır. Araştırmanın sınırları alt bölümü ise potansiyel sınırlamalarını ele almaktadır. Araştırma modeli ve hipotezler alt bölümünde, araştırmanın teorik çerçevesi ve araştırma yoluyla test edilen hipotezler ortaya konmaktadır. Araştırmada 5 ana hipotez ve 27 alt hipotez olmak üzere toplam 32 hipotez bulunmaktadır. Evren ve örneklem bölümünde, araştırma örnekleminin

demografik özellikleri detaylandırılmakta ve çalışmaya katılan katılımcıların özellikleri hakkında bilgi verilmektedir. Bu tezde, evren Türkiye'deki çevrimiçi freelance çalışanları kapsamakta ve ülke içindeki çeşitli uzmanlık alanları, demografik özellikleri içermektedir. Anket soruları internet üzerinden dağıtılmış ve toplamda 406 katılımcı soruları yanıtlamıştır.

Veri toplama araçları alt bölümünde, anketler ve soru formları gibi veri toplamak için kullanılan çeşitli araçlar ve metodolojiler sıralanmakta ve açıklanmaktadır. Bu araçlar, ilgilenilen değişkenler hakkında nicel veriler sağlamaktadırlar. Sosyodemografik anket, freelance çalışanların profillerine ilişkin bilgiler sunarken, Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği (kısa versiyon), katılımcılar arasındaki örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır. Tezde kullanılan spesifik istatistiksel teknikler şunlardır; demografik analizler, normallik testleri, açıklayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirlik testleri, fark analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizidir. Tüm istatistiksel analizler için IBM SPSS 22 programı kullanılmıştır.

Tezin son bölümü, bulguların yorumlandığı, çıkarımların tartışıldığı ve sonuçlara varılan bölümdür. Bu bölümde araştırma soruları ve hipotezler ışığında sonuçların detaylı bir incelemesini içermektedir. Daha sonra metodolojik kısıtlamalar ve öneriler belirtilmiştir.

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Tanımı

Tatmin kelimesi, Türkçede ‘istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama’ anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2024). Vroom, iş tatminini, çalışanların işteki rollerine karşı duygusal tepkileri olarak tanımlamakta ve kişisel olumlu tepkileri iş tatmini, olumsuz tepkileri ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Vroom, 1964: 99). İş tatmini, beklentiler ile deneyim arasındaki fark olarak görülmektedir. Beklentiler, iş ve iş ortamının sunduğu olanaklarla tutarlı olduğunda, kişi tatmin hissedebilmektedir.

Altaş ve Kuzu (2016) ise iş tatminini, çalışma koşullarının ve iş sonuçlarının kişisel değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Çalışma koşulları, yapılan iş ve yöneticinin tutumu, yönetim tarzı ve iş sonuçları, ücret ve iş güvencesi gibi faktörlerle değerlendirilmektedir. İş tatminsizliği, çalışanların kişisel değerlendirmeleri veya içsel algıları olumsuz olduğunda ortaya çıkmaktadır (Gürbüz, 2012: 402). İş tatmini, çalışanların işlerinde genel olarak olumlu bir davranışı ve motivasyonu yansıtmaktadır (Yurtseven ve Halıcı, 2012: 72). Robbins ve Judge (2013) ise iş tatminini, işleriyle ilgili benzer görüşlere sahip çalışanların olumlu duyguları olarak tanımlamaktadır.

(Baş ve Ardıç, 2002: 90), iş tatminini, bireyin belirli bir işe karşı olumlu duygusal tepkisi olarak ifade etmektedir. Akıncı (2002: 3) ise iş tatminini, kişinin işin kendisi, yöneticisi, çalışma ekibi, iş organizasyonu gibi tüm çalışma ortamından elde etmeye çalıştığı rahatlık ve rahatlama olarak tanımlamaktadır. İş tatmini, çalışanların örgütten memnuniyetini sağlamanın, yönetimin en önemli görevlerinden biri olduğunu vurgulamaktadır. Tatmin olmuş çalışanlar, örgütün verimliliğine ve uzun vadeli başarısına katkı sağlamaktadır (Altunoğlu ve Karaman, 2005: 83-97). İş tatmini, dinamik bir olgu olup, değişen koşullarla hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir (Akıncı, 2002: 3).

İş tatmini, bireysel bir iç huzur duygusu olarak tanımlanmakta ve örgütsel davranıştaki en önemli tutumlar arasında yer almaktadır (Sağcan, 2013: 1). Bu, çalışanların iş hayatındaki öznel tepkileri olarak değerlendirilmekte ve kişisel içsel tatmin ile dışsal tatmin olmak üzere iki biçimde ortaya çıkmaktadır (Leventyürü, 2010: 7). İçsel tatmin, bireyin işin kendisinden, başarı duygusundan ve çalışma koşullarından aldığı hazzı ifade ederken, dışsal tatmin maaş, yönetim tarzı gibi faktörlerle ilgilidir (Özdemir, 2007: 89). İş tatmini, kişinin iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu

oluşan hoş bir duygusal durum olarak tanımlanmakta ve bireyler iş yoluyla değerli gördükleri unsurları elde ettiklerinde tatmin olmaktadır (Colquitt et al., 2015: 98). Örgütsel ödüller ve yöneticilerin çalışanların davranış ve beklentilerini anlayıp yönetmeleri, iş tatminini artıran önemli süreçler arasında yer almaktadır (Yurtseven ve Halıcı, 2012: 72).

İş tatmini, aynı zamanda çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. İş tatmini, işin maddi getirileri ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir (Bingöl, 1996: 270). İş tatmini, çalışma ortamındaki kontrol tarzı, politikalar, çalışma grubuna üyelik ve çalışma koşulları gibi faktörlerle etkileşim içerisindedir (Akıncı, 2002: 4).

İş tatmini, Locke (1976) tarafından işle ilgili deneyimlerin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmıştır. Henne ve Locke (1985), iş tatmini veya tatminsizliğinin çalışanların değer yargılarına dayanan duygusal bir tepki olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmalar, sevilen işin yapılmasının, kontrolün ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir (Colquitt et al., 2015: 99). Erdil vd. (2004: 17-18) günümüz rekabet ortamında kuruluşların başarısının bireylerin performansına ve iş tatminine bağlı olduğunu vurgulamıştır. Görgülüer (2013) örgütteki bireylerin duygusal tepkilerinin iş davranışını etkilediğini ve iş tatmininin bu bağlamda önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Yeltan (2007: 53) ise iş tatmininin, bireyin işini sevmeye ve tatmin olma derecesi olduğunu, iş tatmini yüksek bireylerin olumlu tutumlar sergilediğini ifade etmektedir. Çekmecelioğlu (2006) bireyin iş deneyiminin kendisine olumlu etki yaptığını ve işten memnuniyet durumunda işe ve çalışma koşullarına ilişkin olumlu duygulara sahip olunacağını ifade etmektedir. İş tatmini, duygu ve biliş olmak üzere iki temel boyutta incelenmektedir. Bu durum, kişisel ihtiyaçların ve beklentilerin gerçekleştirilmesinin bir sonucu olarak, duygusal durumların ve çalışma koşullarının değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır (Organ, 1988: 547-557). İş tatmininin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- İş tatmini, işe karşı farklı tutumları temsil etmektedir. Çalışanlar, işin bazı yönlerine karşı olumlu bir tutum sergileyebilirken, diğer yönlerine karşı olumsuz tutum gösterebilirler. Bu nedenle iş tatmininin çeşitli boyutları dikkate alınmalıdır (Akıncı, 2002: 1-25).

- İş tatmini, sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığına bağlı olarak değişmektedir (Luthans, 1995).
- İş tatmini değişken bir olgudur ve hızla sağlanabileceği gibi, kısa sürede tatminsizliğe de dönüşebilir. İş tatmininin sürekliliği için, tatmin edici durumları sürdürmeye yönelik faaliyetler ve adımlar atılması gerekmektedir (Akıncı, 2002: 1-25).
- İş tatmini, birden fazla faktörü içeren karmaşık bir kavramdır. Endüstride iş süreçlerinin parçalanması, işçilerin uzmanlaşmasına yol açarken, bu durum yöneticilerin çalışanların iş tatminini artırma çabalarını zorlaştırmaktadır. Yöneticiler, üretim verimliliğini artırırken aynı zamanda çalışanların iş tatminini de gözetmek zorundadır (Erdoğan, 1996: 171).

Bu bağlamda, iş tatmini, çalışanların işlerine ve çalışma koşullarına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini kapsayan, sürekli değişen ve çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmaktadır. Yöneticiler, iş tatminini artırmak için çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini anlamalı ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmelidir.

2.2. İş Tatmini Alanyazını

İş tatmini, bireylerin işlerine ve çalışma koşullarına karşı duydukları duygusal tepkinin bir sonucudur ve bu kavramın tarihsel gelişimi, 20. yüzyılın başlarına dayanmaktadır. Frederick Winslow Taylor ve Henry Fayol'un 1900'lerin başında yaptığı bilimsel araştırmalar, iş tatmininin ilk kez ekonomik boyutlarıyla ele alındığı dönemi işaret etmektedir. Bu dönemde, çalışan motivasyonunun esas olarak ekonomik faktörlere dayandığına inanılmaktaydı. Ancak Elton Mayo'nun Hawthorne Araştırmaları (1924-1933), iş tatmini kavramının sadece ekonomik faktörlerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda insan davranışının sosyal boyutlarını da içerdiğini ortaya koymuştur (Özaydın ve Özdemir, 2014). Bu çalışmalar, yönetim davranışının ve meslektaşlarla iyi ilişkilerin bireyleri nasıl etkilediğini göstererek, iş tatmini ve örgütsel davranış alanlarında neoklasik yaklaşımlara öncülük etmiş, insan faktörüne dayalı verimlilik artışı anlayışını güçlendirmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında iş dünyası ve akademik çevreler, olumsuz emek-yönetim ilişkilerinin sonuçlarından ve yüksek istifa oranlarının mali yükünden kurtulmanın yollarını ararken iş tatmini kavramına daha fazla değer vermeye başlamıştır (Erenler, 2001: 42). İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar, 1950'lerden itibaren daha belirgin hale gelmiş ve yönetim, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel

davranış literatüründe yerini almıştır. Özellikle 1980'lerden günümüze kadar yapılan araştırmalar, iş tatmini kavramını çeşitli yönleriyle ele alarak, bu kavramın süreç ve kapsam açısından iki farklı araştırma yöntemine ayrıldığını ortaya koymuştur (Sancı, 2017: 57).

Herzberg'in "Çift Faktör" teorisi, iş tatminini ikiye ayırmıştır: Motive edici faktörler ve koruyucu hijyen faktörleri. Motive edici faktörler; iş başarısı, ilerleme, sorumluluk, tanınma ve işin kendisi gibi tatmin edici sonuçlara odaklanırken koruyucu hijyen faktörleri; şirket politikaları, denetim, ücretlendirme, statü ve iş güvenliği gibi unsurları kapsamakta ve bu faktörlerin eksikliği iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Koçel, 2010: 626). Maslow ve Alderfer gibi diğer araştırmacılar, iş tatminini bireylerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanması ile ilişkilendirmişlerdir. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" teorisi, daha alt düzey ihtiyaçlar karşılanmadan üst düzey ihtiyaçlara geçişin olmayacağını vurgulamaktadır (Taormina and Gao, 2013). Vroom'un 1964 yılında geliştirdiği Beklenti Teorisi, iş tatminini bireyin beklentileri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki sonucu olarak tanımlamaktadır (Yücel, 2012: 4). Teori, kişinin çabasının iki ana faktöre dayandığını öne sürmektedir: Birincisi, ödüle duyulan özlem, ikincisi ise ödül alma olasılığına dair beklentidir (Koçel, 2010: 632). Beklenti, çaba, performans, ödül ve tatmin ilişkisini inceleyen bu teoriler, karmaşık yapılara ve uygulama zorluklarına rağmen, başarılarıyla tanınmaktadır (Ergenç, 1982: 314). Lawler ve Porter, Vroom'un teorisini daha da geliştirerek, insanların bilgi ve yetenekleri ile kişisel farkındalıklarının bu süreçte önemli değişkenler olduğunu belirlemiştir. İşin gerektirdiği bilgi, yetenek ve rollerin algılanması, performans için kritik öneme sahiptir ve bu değişkenler, performansa göre ödüllendirilmektedir (Koçel, 2010: 635).

Locke, iş tatminini sağlamak için Tutarsızlık Teorisini geliştirmiştir. Teori, iş tatmininin gerçek ve beklenen performans düzeylerini karşılaştırarak boşlukları değerlendirmektedir (Ergenç, 1982: 313). Birey amacına ulaştığında tatmin, amacına ulaşamazsa tatminsizlik artacaktır. İş tatmininin birçok bileşeni vardır. Çalışanlar işin belirli yönlerine karşı olumlu bir tutuma sahip olsalar da diğer yönlere karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedirler (Altay, 2009: 8). Weiss vd. (1967), çalışanların iş tatminini ölçmek için "içsel, dışsal ve genel memnuniyet endekslerini" içeren bir iş tatmini ölçüsü olarak 'Minnesota İş Tatmini Anketi'ni geliştirmişlerdir. Ölçek 20 sorudan oluşmakta ve üç boyutlu şekilde toplam puanı vermektedir: İçsel tatmin; tanınma, başarı, yetki ve sorumluluk gibi faktörleri içermektedir. İş görenlerin psikolojik

ihtiyaçlarıdır. İşin bilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa izin verilmesidir (Kaya, 2007: 358). Dışsal tatmin; çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, yönetim, terfi olanakları, maaş gibi ödüllendirici faktörleri içermektedir (Şahin ve Dursun, 2009: 165).

Ergenç (1982)'in araştırması, Türkiye'de iş tatmininin belirleyicileri üzerine yapılan ilk çalışmalardan biridir. Araştırma sonucunda işten ayrılmayı etkileyen iş tatmini değişkenleri çevresel faktörler, örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç kümede yoğunlaşmıştır. Araştırmanın önemli bulgularından biri de iş tatmininin, devamsızlık ve istifayı belirlediğidir (Ergenç, 1982: 311, 364). Locke ve Latham (1990), geliştirdikleri modele, zorlayıcı hedef belirleme, beklentiler yaratma, sosyal bilişsel çağrışımlar, çaba, eylem, ısrar ve görev yapma stratejileri ve planları bileşenini tanımladığı "yüksek performans döngüsü" adını verdi. Yüksek performans ödüllendirilirse, iş tatminine yol açacaktır; bu durum, işe bağlılık ve hedeflere ulaşmaya katkıda bulunmaktadır. Bu modelin işleyişinde liderlere çok önemli sorumluluklar düşmektedir. Çünkü liderliğin ortak hedefleri belirlemesi için örgütün vizyonunu belirlemesi gerekmektedir. Görüş, çalışanları bu hedeflere doğru ilerlemeye teşvik etme, katkıda bulunanları ödüllendirme ve yapmayanları cezalandırma ihtiyacını ifade etmektedir (Peters and Waterman, 1982).

Glick (1992), iş tatmininin ölçülebilir olduğuna, bunun genel tatmin düzeyinde gerçekleşmesinin veya diğer değişkenlerle etkileşiminin ölçülebilir olduğuna işaret etmiştir. Bu amaçla iş tatmininin kavramsal boyutları ve alt boyutları belirlenir. Bu boyutlar şu şekilde sıralanabilir: finansal faydalar, çalışma koşulları, kontrol uygulamaları, şirket politikaları, çalışma arkadaşları, terfi olanakları, güvenlik ve işin içeriği. Locke (2001), liderlik davranışının iş tatmini ve üretkenlik üzerindeki etkisine ilişkin araştırmasında, iş tatmininin ücretler, iş, denetim, kariyer fırsatları, yan haklar, örgütsel uygulamalar ve meslektaşlarla ilişkiler gibi birçok parametreye bağlı olduğuna işaret etmiştir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre, olumsuz davranışların iş tatmini üzerinde güçlü bir olumsuz etkisi olmasına rağmen, iş tatmini ile işten ayrılma isteği arasındaki ilişki zayıftır. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini, üretkenliği ve çalışmaya devam etme eğilimini artırmaktadır. Kaya (2007) araştırmasında çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe tatminlerinin azaldığına dikkat çekmiştir. Örgüt içindeki yöneticiler, çalışma ortamının fiziksel ve fiziksel olmayan unsurlarını iyileştirmeli, örgütsel bir iletişim modeli oluşturarak yönetim ile çalışanlar arasındaki yakın ilişkiyi sağlamalıdır.

Uyar (2013), havacılık sektörü ile ilgili araştırmasında toplam iş tatmininin ücretler, yan haklar, koşullu ödüller, işin doğası ve iletişim gibi alt boyutlarından etkilendiğini belirtmiştir. Aynı çalışmada kişisel ve örgütsel faktörlerin iş tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu, demografik özelliklerin medeni durum dışında başka bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Genel olarak iş tatmininin yaşla birlikte arttığına inanılsa da bu çalışmada yaş ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur. Griffin ve Moorhead (2014), iş tatmini üzerine yaptıkları kapsamlı araştırmalarında, kişisel faktörlerin (kişisel ihtiyaçlar ve arzular gibi) ve örgütsel faktörlerin (meslektaşlar ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları, şirket politikaları ve ödülleri gibi) tümünün işi etkilediğine işaret etmişlerdir. Yüksek tatmine sahip çalışanların devamsızlıkları daha azdır, daha aktif çalışmakta ve şirkete değer katmaktadır. Aksine işlerinden tatmin olmayan çalışanların devamsızlık oranlarının yüksek olması iş arkadaşları üzerinde baskı oluşturacak, daha az katma değer sağlayıp işten ayrılma eğilimleri yüksek olacaktır.

2.3. İş Tatmininin Önemi

İş tatmininin örgütsel önemi, iş tatmini ve üretkenlik, yabancılaşma, istifa, çatışma, endüstriyel kazalar vb. konseptlerle olan yakın ilişkisine dayanmaktadır. İş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda pozitif yönde büyük bir ilişki bulunmamakla birlikte, yüksek iş tatmininin örgüt düzeyinde bir artışa ve örgütün genel başarısında bir artışa yol açtığına işaret edilmektedir. Öte yandan Carroll ve Tosi (1977), yüksek iş tatmininin bazı çalışanlar için içsel motivasyon yaratarak daha yüksek verimlilik elde etmelerini sağlayabileceği görüşünü öne sürdüler (Başaran, 1998: 206).

Son yıllarda iş tatmininin önemi iki nedenden dolayı artmıştır. Çalışanların işleri hakkındaki düşüncelerini ve yöneticilerin çalışanların işe yönelik tutumlarının performans, verimlilik ve yaratıcılık üzerindeki etkilerini anlamak istemesi bu nedenleri oluşturmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, iş tatmininin yalnızca çalışanlarla ilgili bir durum olmadığını, olumlu ve olumsuz sonuçlarının işletmeleri de önemli derecede etkilediğini göstermektedir. Çalışanların iş tatminini artıran önemli faktörler arasında ücretten sonra yönetime veya yöneticinin çalışma tarzından duyulan memnuniyet gelmektedir (Darıcan, 2019: 55).

İş tatmini, müşteri memnuniyetini sağlamak için önemli bir yönetim aracıdır. Ödüller, işyeri geliştirme fırsatları, liderlerin tutum ve davranışları, iş ortamı,

organizasyon yapısı, organizasyonel vizyon ve misyon ve organizasyonel iklim, iş tatmininin habercisi olarak kabul edilmektedir. İş tatmini, örgütün vizyonuyla doğrudan ve olumlu bir ilişki içinde olup, performansı ve iş kalitesini iyileştirmektedir (Testa, 1999: 154-158). İş tatminini önemseyen organizasyonlarda çalışan sorunu yoktur. İş tatminini önemseyen organizasyonlar, çalışanlar tarafından daha çok tercih edilmektedir. İşinden memnun olan çalışanlar işe devamsızlık yapmayacak, işten ayrılmak için bahane üretmeyeceklerdir (Özkalp vd., 2013: 80). İş tatmini sağlayan bireyler mutludur ve davranışsal engeller göstermezler, bu da sadece örgüt yöneticilerinin çalışmalarına fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda performansı da artırır. İş tatmini, çalışanların işyerinde, toplumda ve aile hayatında olumlu davranışlarını sürdürmelerini sağlamaktadır (Özkalp vd., 2013: 80). Hayatlarının büyük bir kısmını iş hayatında geçirmiş kişilerin iş tatminleri yaptıkları iş için önem taşımaktadır. Psikolojik varoluş; verimlilik, performans, devamsızlığın azalması, çalışma ortamında huzur ve güvenliğin artması gibi birçok alanda da oldukça önemlidir. Faragher vd. benzer bir görüşte olup, iş tatmininin psikolojik sorunların, tükenmişliğin, depresyonun ve kaygının derecesini azaltmakta rol oynadığına işaret etmektedir (Akt. Tekingündüz vd, 2016: 1673-1674).

Çalışanlar günlerinin çoğunu organizasyonlarında geçirmektedirler. Yetenekleri kapsamındaki bilgi ve davranışları, örgüte, işe ve çevreye yönelik belirli davranış ve tutumlar sergilemelerini sağlar. Yani tutum ve davranışları sadece kendilerini değil, yöneticilerini ve aile hayatını da etkileyecektir. İş tatmini çalışanlar için önemli bir faktördür. İşinden ve organizasyonundan memnun olan bireyler, bedenlen ve ruhen daha sağlıklı olurlar. Sağlıklı çalışanlar daha az rapor alır veya devamsızlık yapmaktadırlar (Özkalp vd., 2013: 80).

Kuruluşlar her yıl birçok vasıflı iş gücünü kaybetmektedir. Dolayısıyla işgücü devir hızı artmakta ve bu durumda işgücü maliyeti de artış göstermektedir. Organizasyondaki işgücü devir hızı iki önemli maliyeti ortaya koymaktadır. Bunlardan biri çalışanın örgütten ayrılmadan önce örgüte kazandırılması için kullanılan eğitim ve geliştirme maliyetleri ile çalışanın örgütten ayrılmasından sonra örgütün var olan boşlukları doldurmak için harcaması gereken maliyettir. Diğer bir maliyet ise bu kötü durumun örgütte kalan diğer çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisidir. Organizasyondaki tüm idari işler, işgücü devir hızını düşürmeyi amaçlar. Bunu önlemek için yapılan çalışmaların temelinde; çalışanların ihtiyaçlarının iyi belirlenmesi, bu ihtiyaçların

karşılanması ve iş tatmininin sağlanması yer almaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2010: 125).

Örgütsel açıdan bakıldığında, iş tatmininin önemli olmasının nedenlerinden biri, çalışan performansını iyileştirmede etkili bir faktör olmasıdır. Örgütsel verimliliğin iyileştirilmesi, çalışanların iş ve yaşamdaki performanslarının iyileştirilmesine bağlıdır. Bu nedenle verimliliğin artırılması için nitelikli işgücünün örgütte tutulması işverenlerin karşılaştığı önemli bir sorundur. (Mowday et al., 1979: 225). İş tatminin en önemli özelliği bireyle ve onun duygularıyla ilgili bir kavram olmasıdır. Kişisel olduğu için yöneticinin yapacağı en önemli şey, çalışanların ortalama bir tatmin elde etmelerine yardımcı olmaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2010: 127).

İnsanlar kişisel yeteneklerini göstermek isterler. İş tatmini, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesini kolaylaştırır. İş, insan yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır, bu nedenle işi olmayan insanlar mutsuzluğa ve umutsuzluğa düşecektir. Bu nedenlerden dolayı, ihtiyaç duymasalar bile boş zamanlarını çalışarak geçirmeleri gerektiğini düşünürler. Öte yandan, işi olmayanlar psikolojik olarak kötüleşebilir ve belirli bir işleri olmadığı için daha fazla boş zaman harcayabilirler. Çünkü boş zaman ve iş ters orantılıdır. Düşük düzeyde iş tatmini, düşük morale, yabancılaşmaya ve düşük üretkenliğe yol açarak toplumsal sağlıkta problemlere yol açabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2021). İş tatmini, insanlara, bireylerin işleri ve işyeri hakkındaki genel duygularını, algılarını ve beklentilerini anlama fırsatı vermektedir. Kişisel duyguların genelinin olumlu yönde gelişmesi; çalışma arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın ve bu işi tamamlamanın verdiği haz, çalışma koşullarına ve elde edilen maddi ve manevi faydalara bağlıdır. İş tatmini, çağdaş yönetim yöntemlerinin önemli bir aracıdır. İş tatmini çalışanlara mutluluk getirir. Bu aynı zamanda sosyal bir konudur, çünkü çalışanların sosyal hayattaki mutluluğunu yansıtmaktadır (Aşık, 2010: 33-34). İş tatmini bir organizasyonda önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel operasyonlardaki bozulmanın en önemli göstergelerinden biri çalışanlar arasında iş tatmininin olmamasıdır. İş tatminsizliğindeki artış ürün ve hizmet kalitesinde bozulmaya neden olurken çalışan devir hızının, devamsızlığın ve müşteri memnuniyetsizliğinin artmasına ayrıca organizasyonel büyümenin, rekabet gücünün ve işyeri güvenliğinin azalmasına yol açmaktadır (Taş, 2004: 1).

Kuruluşun tüm maddi değerleri ve varlıkları ancak insan kaynakları aracılığıyla kuruluşun amacına hizmet edebilir. Bir örgüt ne kadar gelişmiş donanıma ve nitelikli

personelerle sahip olursa olsun, motive edilmiş ve harekete geçirilmiş insan kaynakları olmadıkça örgüte fayda sağlayamaz (Can vd., 1995: 317). İş tatmini; iş tatminsizliği, devamsızlık, şikayetler, geç kalma, düşük moral, yüksek devir, kalite iyileştirme ve karar alma süreçlerine katılım derecesini etkiler. İş tatmini yüksek olan çalışanların moralleri daha yüksek olduğu için işyerine olan faydaları artar, işe ve işyerine yabancılaşma duygusundan kurtulur, yaptıkları iş daha anlamlı ve işyerinin hedefleri ile daha kolay bütünleşir. İş tatmini çalışan refahını artırırken, çalışanların verimli çalışmasını, müşterilere daha iyi hizmet sunmasını, kusurlu ürünleri azaltmasını ve çalışan devir hızını düşürmesini sağlar. Bir organizasyonda sağlıklı ve verimli bir ortamın en önemli göstergesidir (Bakan, 2011: 242).

İşten duyulan tatminsizlik; çalışanların işten tatmin veya zevk alamamalarını, sıkılmalarını, isteksiz olmalarını ve kaçınmalarını simgelemektedir. İşten duyulan memnuniyetsizlik, çalışanın kendisini mutsuz hissetmesine ve olumsuz duygular yaşamasına neden olabilmektedir. İşten tatminsizlik çalışanlarda psikolojik kaygıya neden olabilmekte ve yoğun ve sürekli kaygı kişinin ruh sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca çalışanlarda can sıkıntısı, istifa, devamsızlık, çatışma gibi kötü örgütsel davranışlar da gözlemlenebilmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Birey yaptığı işten tatmin olmaz ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmezse, örgütün ürün ve hizmetlerinin kalitesi açısından çevresindeki rekabet ortamına yetişmesi zorlaşmaktadır (Garcia-Bernal et al., 2005: 279-280). Araştırmacılar, hizmet sektöründe müşteri tatminini sağlamak için örgütlerde çalışan bireylerin iş tatminini artırmanın önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır (Spinelli and Canavos, 2000: 29; Testa et al., 1998: 14). İş tatminsizliği; hizmet kalitesinin düşmesine, müşteri ve çalışan şikayetlerinin artmasına, hizmet kesintilerine ve diğer olumsuz etkenler ile birlikte karlılığın düşmesine neden olmaktadır (Malhotra and Mukherjee, 2004: 162).

2.3.1. İş Tatmininin Birey Açısından Önemi

Çalışanların iş tatminini hissetmeleri için, işlerinden beklentileri ile işin doğası arasında uyum olması gerekmektedir. Beklentiler karşılanmadığında, hayal kırıklığı ve işten tatminsizlik ortaya çıkacaktır. İş tatmini, süreklilik arz eden, canlılık gerektiren bir kavramdır ve kişisel iş tatmini, işin kendisi, maaş, çalışma arkadaşları, yönetim biçimi, terfi imkanları gibi çeşitli tutumlarla ilişkilidir. Bu faktörlerin birlikte değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Kaptanoğlu, 2011: 65).

Morse (1953) tarafından ortaya konulan görüşe göre, belirli bir alanda hırslı hedefleri veya özlemleri olan kişilerin iş tatmininde kritik bir faktör oluşturduğu ve bireyleri güçlendirdiği vurgulanmaktadır. Bu hedef ve arzulara sahip bireyler, eğer iş ortamında bu hedefleri gerçekleştirmeleri desteklenmezse veya göz ardı edilirse, mutsuzluk yaşayacakları ve bu durumun işten tatminsizliğe sebep olacağı belirtilmektedir. Araştırmalarda, iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bunların iyileştirilmesi çabalarının önemli olduğu, çünkü bu çabaların çeşitli olumlu sonuçlara yol açabileceği ifade edilmektedir. Çalışma koşulları, iş ortamı ve iş aletleri gibi maddi çıkarımlar ile takdir edilme ve sosyal saygınlık kazanma gibi manevi çıkarımlar gibi tatmin düzeylerini arttıran faktörler, bireyin motivasyonu ve örgütsel başarısını da beraberinde getirebilmektedir (Dartey-Baah and Harlley, 2010: 86-87).

2.3.2. İş Tatmininin Örgüt ve Yönetici Açısından Önemi

Kuruluşların ve yöneticilerin amacı, verimliliği en üst düzeye çıkarmak, mümkün olan en yüksek karı elde etmek ve piyasada dayanıklılığı sağlamaktır. Günümüzde yöneticiler, kuruluşların verimlilik elde etmek için yalnızca pazar payına ve kâra güvenemeyeceklerinin farkındadır. Çalışanların işyerinden memnuniyetsizliği örgütün verimliliğini etkileyebilir ve kar marjlarını azaltabilir (Taşdelen, 2000: 22). En başarılı organizasyonlar göz önüne alındığında, çalışanların işlerini doğru yapabildiği, yaptığı işten keyif aldığı, yaptığı işin önemini kabul ettiği, yönetimden destek aldığı, işletmenin amaç ve hedeflerini koruduğu, hedefi kendi hedefleriyle tutarlı kılabilirdiği organizasyonlardır (Daley, 1986). İş tatminsizliği, örgüt içinde düşük verimlilik anlamına gelen çalışan mutsuzluğunun kaynağıdır. Organizasyonda işler yolunda giderse, organizasyondaki çalışanlar mutlu olacak ve yaptıkları işten keyif alacaklardır. Memnuniyetsizliği ifade eden en büyük etkenler; devamsızlık, çalışan devir hızı, şikayetler, disiplin cezaları, artan yabancılaşma duygusu ve kuruma olan güvenin azalmasıdır.

İş tatmini, iyi yönetilen bir şirketin sonucudur. Temel olarak, iş tatmini yönetimin sonucudur. Dolayısıyla düşük iş tatmini, şirket koşullarının kötüleştiğinin en önemli kanıtıdır. İnsani bir bakış açısıyla, düşük iş tatminine sahip kişiler, bu memnuniyetsizliği gidermek için başka işler arayabilirler veya iş tatminini arttırmanın başka yollarını bulmaya başlayabilirler. İş tatminsizliğinin sonuçları, düşük moral, huzursuzluk, devamsızlık, artan çalışan devir hızı ve disiplin sorunları olarak kendini gösterebilir. Bu nedenle iş tatminsizliği, kişinin hedeflerine ulaşamaması ve şirketin hedeflerine

ulaşamaması anlamına gelmektedir. Çünkü şirketlerin başarılı olabilmeleri için hedeflerini insanların hedeflerine dönüştürmeleri gerekmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2010).

2.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, bireysel ve örgütsel faktörlerin karşılıklı etkileşiminden beslenen, çalışanların refahı ve kurumsal verimliliğinin temel bir ölçütüdür. Bu faktörlerin anlaşılması, iş tatminini ve buna bağlı olarak kurumsal verimliliği artıran işyeri politikalarının geliştirilmesi için büyük önem taşımaktadır.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Yaş, kişilik özellikleri ve eğitim geçmişi gibi kişisel özellikler iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir. Bir çalışanın içsel değerleri ve bu değerlerin kurumun hedefleriyle uyumu, iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir.

2.4.1.1. Yaş

Yaş, bireysel demografik faktörlerden biridir ve çalışan tatminini ve tatminsizliğini etkileyen bir faktördür. Yaşlı çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip olduğuna inanan çalışmalara ek olarak, diğer araştırmalar genç çalışanların iş tatmini düzeyinin çok daha yüksek olduğunu bulmuştur. İş güvencesi ve istikrarı gibi bazı iş değerleri genç işçiler için daha az önemliyken, yaşlı işçiler için daha değerlidir. Clark vd. (1996), terfi fırsatlarının ve ücret faktörlerinin genç çalışanlar için değerli olduğunu vurgulamıştır. Zacher ve Griffin (2015), genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların işlerinden daha memnun olduklarına dikkat çekmiştir. Lahoud (2006), ağ yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasında yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuş ve deneyim ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiden de bahsetmiştir. DeSantis ve Durst (1996), gençken tatminin düşük olduğunu ancak yaşla birlikte arttığını belirtmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca bireylerin yaşlandıkça yöneticilerden memnuniyetlerinin artacağını söylemektedir. Brush vd. (1987), hangi demografik faktörlerin iş tatminine daha fazla katkıda bulunduğunu belirlemek için 10.000'den fazla çalışan üzerinde 21 bağımsız çalışma yürütmüştür. Tüm bu araştırma sonuçlarını değerlendirirken, sadece organizasyondaki görev süresi ve yaş faktörünün pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuştur. Öte yandan Oshagbemi ve Hickson (2003), yukarıdaki bulguların aksine, yaşlı çalışanların işe karşı olan heveslerini kaybettikleri ve tükenmişlik eğilimi gösterdikleri için iş tatminlerinin daha düşük olduğuna inanmaktadır. Araştırmacılar tarafından yükseköğretim kurumlarında görev yapan

akademisyenler üzerinde yapılan araştırma sonuçları, akademisyenlerin araştırma ve öğretimden tatminlerinin yaşları ve görev yaptıkları süre ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Luthans ve Thomas (1989), araştırmaları sonucunda okul müdürlerinin 30'lu yaşlardaki iş tatmin düzeylerinin görece yüksek olduğunu, 40'lı, 50'li ve 60'lı yaşlarda en yüksek düzeye ulaştığını bulmuşlardır.

Araştırmalar bireylerin yaşı ile iş tatmini arasında belirli bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Literatüre göre bu ilişki üç boyutta ortaya çıkmaktadır; birinci görüş, bireylerin yaşlandıkça iş tatminlerinin de artacağıdır. İkinci bakış açısına göre ise işe başlayan bireyin iş tatmin düzeyi zamanla azalmaktadır. Bir süre sonra bu düşüş sona erer, stabilize olur ve daha sonra yükselir (Robbins and Judge, 2012: 86-90; Zeitz, 1990: 419-438). Üçüncü bakış açısına göre ise kişisel iş tatmini, mesleğin başlangıcından itibaren yükselmekte, belirli bir süreçten sonra zirveye ulaşmakta ve bir süre zirvede kaldıktan sonra giderek azalmaktadır (Tuzcu, 2016: 161-197). Tüm bu görüşlerin aksine yaş ile kişisel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır.

2.4.1.2. Kıdem

Kıdem veya görev süresi kavramı, bir bireyin bir organizasyonla geçirdiği süreyi ifade etmekte olup, genellikle çalışan tutumları ve davranışlarını anlamak için kullanılan bir ölçüttür. Kıdem, işe olan aşinalık, meslektaşlarla daha iyi ilişkiler ve organizasyonel kültüre daha fazla uyum gibi sebeplerle iş tatmini açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir. Araştırmalar, iş tatmininin kıdemle birlikte belirli bir noktaya kadar arttığını, ancak bu noktadan sonra kariyer ilerleme fırsatlarının azalması veya motivasyonun düşmesi nedeniyle duraklayabileceğini veya azalabileceğini göstermektedir (Ng and Feldman, 2010).

Bedeian vd. (1992) tarafından yapılan bir çalışmada, kıdemin iş tatmini üzerinde tutarlı bir etkisi olduğu ve çalışanların rollerine ve organizasyona daha fazla entegre oldukça daha tatmin oldukları belirtilmiştir. Benzer şekilde, Lovett vd. (2006) çalışmasında, bir çalışanın kıdemi arttıkça iş tatminine katkıda bulunan faktörlerin değiştiği vurgulanmıştır. Örneğin, yeni çalışanlar için maaş daha önemli olabilirken, daha uzun süreli çalışanlar için özerklik ve saygı gibi unsurlar daha belirgin hale gelmektedir.

Ronen (1978) ise iş tatminindeki değişimin kıdemle birlikte "U" şeklinde bir eğri izlediğini keşfetmiştir. Başlangıçta, çalışanlar aşinalık ve yetkinlik kazandıkça tatminleri

artmakta, ancak kariyerlerinin ortasında çeşitli faktörler nedeniyle tatmin düzeyleri düşebilmekte ve daha sonra uyum ve kabullenme arttıkça tekrar yükselmektedir. Shirom ve Mazeh (1988), kıdemle ilgili iş tatmininin periyodik dalgalanmalar gösterdiğini bildirmişlerdir. Bu dalgalanmalar, önemli kariyer olayları veya kişisel veya profesyonel yaşam evrelerindeki değişikliklerle bağlantılı olabilmektedir.

Dobrow vd. (2018), iş tatmininin yaşla birlikte artma eğiliminde olduğunu ancak kıdemle karmaşık bir ilişki sergilediğini öne süren uzun vadeli bir çalışma yürütmüşlerdir. Bulgular, insanların aynı organizasyonda daha uzun süre devam ettikçe daha az tatmin olduklarını ancak yaşlandıkça daha tatmin olduklarını göstermektedir, bu da kariyer ve yaşam önceliklerine daha uygun farklı organizasyonlar veya rollerde geçişler yaptıklarını yansıtabilmektedir.

Clark vd., (1996) ise, çalışanlar yaşlandıkça ve kıdem biriktirdikçe işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren, çeşitli iş özelliklerini kontrol ettiklerinde bile kıdemin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Özaydın ve Özdemir (2014) artan yaş ve buna bağlı olarak artan iş kıdemi ile banka çalışanları arasında iş tatmininde belirgin bir artış bulmuşlardır. Bu durum, daha büyük iş güvenliği ve kariyerdeki iş değişiklikleri sorununun azalması ile kıdemin kurumsal bağlılığı güçlendirerek iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yarattığına işaret etmektedir.

Mesleki çalışma süresinin artmasıyla iş tatmininin de arttığı birçok çalışmada gösterilmektedir. Bu durumun temel nedeni, iş beklentilerinin daha gerçekçi bir temele dayanmasıdır. Uzun süreli hizmet veren kişiler, çalışma ortamına uyum sağlamış ve genellikle yüksek pozisyonlarda iyi ücret ile çalışma koşullarına sahip olmaktadır (Bingöl, 1996: 83). Hizmet süresinin uzamasıyla birlikte çalışma koşullarının iyileşmesi ve gelişmesi, iş tatmininde de bir artışa yol açmaktadır. Ancak, kıdem ve deneyim artışı bazı durumlarda iş tatminini azaltabilmektedir. Örneğin, bilgi sistemleri konusundaki yeterlilikler, bazen olumsuz bazen de olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir. Özellikle sistemler konusunda deneyimli kişiler için, daha düşük seviyeli bilgi sistemlerini kullanmanın çalışan memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceği görülmektedir. Bir örgütün çalışanlarına sağladığı tatmin düzeyi, örgütün iş kalitesi ve çalışanların işi nasıl algıladıkları ile yakından ilgilidir (Sarıkaya, 2002: 15).

2.4.1.3. Cinsiyet

Bireylerin iş tatmin düzeylerini cinsiyet bağlamında ele alan pek çok çalışma olmasına rağmen, çalışmaların sonuçları farklıdır ve değişik yorumlara sahiptir. Bazı

araştırmalar kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu belirtse de bazı araştırmalar tam tersi sonuçlara ulaşmıştır. Bartol ve Wortman (1975), Clark ve Oswald (1996), kadın çalışanların işlerinden daha çok tatmin olduklarına inanırken, Goh vd. (1991) ve Brief vd. (1977), erkek çalışanların daha memnun olduklarına dikkat çekmiştir. Okpara (2006), kadın ve erkeklerin iş tatminlerinin birbirinden farklı faktörlerde gerçekleştiğine dikkat çekmiştir. Kadın alışanların tatmini esas olarak çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarından etkilenirken, erkek çalışanların tatmini ise daha çok yöneticinin tutumu, maaş ve terfi gibi faktörlerden etkilenmektedir (Sharma, 2017: 37). Hersch ve Xiao (2016) ise kadın çalışanların daha düşük iş beklentilerine sahip oldukları için daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Polk (1974) rgtte kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük güce sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Bu durum, özellikle st kademelerdeki kadın çalışanlara adil davranılmadığı görüşüne yol açmıştır (Varca et al., 1983: 348-349). ABD’de yapılan araştırmada, kadınların erkeklere göre daha düşük statüde çalıştıkları, düşük ücret kazandıkları ve iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu saptanmış olup, kadınların iş tatminini, iş dışı faktörlerde (ev hanımlığı, annelik, vb.) sağladıklarını bildirmişlerdir (Hodson, 1989). Kadınların iş tatmini ile ilgili çalışmalarda birbirinden farklı üç durum olduğu saptanmış olup, bunlardan birincisi, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş tatmini düzeyleri olmasıdır. İkincisi, erkeklerin daha yüksek iş tatmini düzeylerinin olduğunu ileri sürmüştür. Üçüncüsü de erkekler ve kadınlar arasında iş tatmini düzeyleri bakımından bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir.

2.4.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar incelendiğinde, ilişkinin yönüne dair karmaşık bulgular görülmektedir. Bazı araştırmalar eğitim düzeyinin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini savunurken, bazı araştırmalar ikisi arasında olumsuz bir ilişkiden bahsetmekte ve bazı araştırmalar ise aralarında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Eğitimin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi genel bir beklenti oluşturmaktadır. Bunun nedeni, yüksek eğitimli çalışanların beklentilerinin daha yüksek olması, daha yüksek gelirli ve daha iyi fırsatlara sahip işlerde çalışıyor olmalarıdır. Lahoud (2006) tarafından yapılan araştırma, iş tatmini ile çalışanların eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ghazzawi, 2011: 28). Bluedorn (1982), iş beklentilerine ve çevresel fırsatlara dikkat çekmiş; eğitim düzeyi,

maaş, ırk ve yaş gibi demografik faktörlerin hepsinin iş tatmini ve ciro üzerinde etkisi olduğunu söylemiştir. Ateş (2019) yaptığı çalışmada çalışanların iş tatminlerinin ve örgütte kalma kararlarının çeşitli faktörlerden olumlu yönde etkilendiğine; terfi, eğitim, fırsatlar ve ücretler bağlamında değerlendirmeler yapıldığına dikkat çekmiştir. Yönetimin tutumu, gelir ve fiziksel faktörler, iş tatmini ile eğitim arasındaki ilişkiyi etkileyen diğer faktörler olarak sayılabilmektedir

Meng (1990) tarafından yapılan çalışma, Kanada örneği üzerinden elde edilen verilere dayanarak, çalışanların eğitim düzeylerinin artışının; yöneticilerin aldıkları kararlarda etkili olduklarını ve işlerini yapma yöntemleri konusunda özgürlük sağladıklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan, Clark (1996) tarafından İngiltere'de gerçekleştirilen bir araştırma, eğitim ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu, yani eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş tatmininin görece daha düşük olduğunu göstermektedir. Eğitimli ve nitelikli çalışanların, paralel pozisyonlarda çalışma fırsatı bulamaması ve deneyimlerini yeterince gösterememesi, ancak beklentilerini karşılayamaması işe yönelik tatminsizliğe neden olmaktadır. Buna ek olarak, pozisyonun beklentileri bireyin yeteneklerini aştığında, bireyin strese girmesi ve bu durumun iş tatminini olumsuz etkilemesi muhtemeldir. İlgili literatürde, Idson (1990) tarafından Amerika örneklemi üzerinde yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyinin genel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı vurgulanmaktadır (akt. Vila and Garcia-Mora, 2005: 411-412). Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki, kişisel çalışmanın statik ve dinamik bir yapıya sahip olmasıyla da açıklanabilir. Yüksek eğitimli bireylerin, diğerlerine göre daha düşük iş tatmini yaşamasının nedeni, statik işlerin bu kişilerin işlerinden beklentilerini karşılamamasıdır. Ancak, gelişime ve yeniliğe açık şirketler, nitelikli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya daha uygundur ve dolayısıyla bu kişiler, diğerlerinden daha yüksek iş tatminine sahip olabilmektedirler (Önder ve Taş, 2009: 73).

2.4.1.5. Kişilik Özellikleri

Mischel (1977) kişiliği; bireyin hayatındaki olaylara uyumunu ifade eden benzersiz bir davranış olarak tanımlamaktadır. Kişilik, kişiden kişiye değişir ve bu da iş tatmininde farklılıklara neden olabilmektedir. Literatürde iş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiye yönelik çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Smith vd., (2018), Amerika Birleşik Devletleri'nde 384 uzaktan çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada beş faktörlü kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda,

yeniliğe açıklık, geçimlilik, sorumluluk duygusu ve dışa dönüklük ile kişilik boyutunun iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu; nevrotiklik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Jex ve Britt (2014) bazı çalışanların yaptıkları işle ilgili olumlu ya da olumsuz görüşlere sahip olduklarına dikkat çekmekte, işin doğasının, işin türünden veya çalışma ortamından ziyade genetik eğilimlerine ve mizaçlarına bağlı olduğunu vurgulamaktadırlar. Bazı araştırmalar, iş tatmininin özellikle belirli üst düzey kişilik boyutlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Staw ve Ross (1985), olumlu tutuma sahip kişilerin daha yüksek iş tatminine sahip olacağına işaret ederken; Maggiori vd. (2016), olumsuz iş tutumlarına yol açan nevrotikliğin tatmini azaltacağına inanmaktadır.

Kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişki, A Tipi ve B Tipi kişilik bağlamında da tartışılmaktadır. Luthans (1995) zaman baskısı altında kendini rekabetçi, saldırgan ve sabırsız hisseden kişilik yapısını A tipi kişilik, uysal, sabırlı ve rahat kişiliği B tipi kişilik olarak tanımlamaktadır (akt. Durna, 2004: 201). A Tipi ve B Tipi kişiliğin 400 sanayi işçisinin iş tatmini üzerindeki etkisini sorgulamıştır. Araştırma, A Tipi kişiliğin iş tatmini üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını, B Tipi kişilik yapısının ise iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu bulmuştur.

İnsanların kişisel seçimlerinden, özellikle kariyer seçimlerinden memnuniyetleri açısından kişilik hayati önem taşımaktadır. İşe daha uyumlu ve duygusal olarak dengeli çalışanlar daha yüksek iş tatminine sahiptir. Bireyin davranışı, yaşadığı çevre ile çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşimin bir sonucu olduğu için, bireyin kişiliği çalışma ortamından olduğu kadar kişisel karakter ve çalışma ortamından da etkilenmektedir (Aytaç, 2001: 77). Çalışanların kişilik özelliklerinin de iş tatmini üzerinde etkisi vardır. Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran ve sahip olduğu tutum, davranış ve becerilerle şekillenen, bireye özgü bir durumdur. Organizasyon, farklı kişiliklere sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmalar, kişilik özelliklerinin iş tatminini etkileyebileceğini göstermektedir. Özgüveni, sorumluluğu, mücadeleci yapısı ve yeniliklere açıklığı yüksek çalışanlar daha yüksek iş tatminine sahiptir (Başaran, 2008: 268; Sirem, 2009: 46).

Bireyin zeka düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişki yoktur ancak zeka düzeyine göre işi tamamlayıp tamamlamama söz konusu olduğunda zeka işi etkileyen önemli bir faktördür. Birçok mesleğin belirli bir zeka düzeyi

gerektirdiği ve bu düzeyin altında veya üstünde zekaya sahip kişilerin bu işlerden memnun olmadığı belirlenmiştir (Baysal, 1981: 193).

2.4.1.6. Meslek ve Statü

İş tatmininin öncüllerinde açıklanabilecek bir diğer faktör de bireyin mesleğine ve işine göre konumudur. Davis (1977), sosyal düzey yükseldikçe profesyonellerin iş tatmininin de arttığına işaret etmiştir, araştırma, iş tatmini ile profesyonellik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir (akt. Şişman, 2007: 76-77). Fournet vd., (1966), araştırmalarına dayanarak, farklı koşulların farklı ihtiyaçları karşılayabileceği sonucuna vardıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla örgütte alt kademelerde görev yapan çalışanların tatmininin yönetim kademelerindeki çalışanlara göre daha düşük olabileceği belirtilmektedir. Yüksek statülü görevler yüksek kişisel tatmin getirebilir. Üst düzey pozisyonlar, yöneticilerin bazı psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için önemlidir. Yüksek statünün getirdiği yüksek gelir, yetki, sorumluluk ve özerklik gibi faktörler, üst düzey çalışanların yüksek iş tatmininin nedenlerinden biridir.

Oshagbemi (2003), eğitim düzeyinin artmasıyla iş tatmininin arttığı sonucuna varmıştır. Eyüpoğlu ve Saner (2009), Kuzey Kıbrıs'ta 412 bursiyerle yaptıkları araştırma çerçevesinde, artan pozisyonlarla birlikte iş tatmininin arttığına inanan araştırmaların aksine, iş tatmininin eğitim seviyesi ile artmadığını belirtmişlerdir. Oshagbemi (2000), unvanların örgütlerde kişisel iş tatmini düzeylerine etkisi üzerine yaptığı araştırmasına göre, unvanlar ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğuna dikkat çekmiştir. Mesleki unvanların artması ile kişisel iş tatmini artmaktadır. Aynı meslek unvanına sahip kadın ve erkeklerin iş tatminleri karşılaştırıldığında, kadınların tatmini daha yüksektir. Bireyin iş tatmin düzeyi, iş unvanı ve cinsiyeti ile etkileşimli olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.7. Medeni Durum

Kişisel medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, farklı araştırmalar farklı sonuçlar vermiştir. Yapılan bir araştırma, evli bireylerin bekarlara göre daha yüksek iş tatmini düzeyleri olduğunu saptamıştır (Görgülüer, 2013). Buna karşılık, Söyük (2007), evlilerin iş tatmini düzeylerinin bekarlardan daha yüksek olduğunu bildirmiş ve evlilik sistemi nedeniyle bireylerin sorumluluk ve düzeni sağlamasının iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğuna dikkat çekmiştir.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlerin yanı sıra maaş, ödüller, terfi fırsatları, işin doğası, çalışma koşulları, politikalar ve prosedürler gibi örgütsel faktörler de vardır. Kişisel faktörlerin

ve örgütsel faktörlerin kişisel iş tatmini üzerinde farklı etkileri olabilir, bazen kişisel faktörlerin ağırlığı artar, bazen de örgütsel faktörler ön plana çıkar (Söyük, 2007: 84).

2.4.2.1. İşin Niteliği

İşletmelerde çalışanların üstlendiği işin yapısı örgütsel desteği etkiler. Çalışanlar yaptıkları işi anlamlı buluyorlarsa, yani yaptıkları işi geliştirici, faydalı ve ödüllendirici olarak değerlendiriyorlarsa, yaptıkları işi anlamlı olarak tanımlayacaklardır. Sonuç olarak örgüt çalışanları, yaptıkları işi anlamlı bulurlarsa çalıştıkları örgüte daha fazla değer katacaklarına inanarak örgütsel destek algısını yükseltirler (Selçuk, 2003: 42).

Bonache (2005) kişisel iş özelliklerinin iş tatminini etkileyen en önemli faktör olduğuna inanmaktadır; araştırmalar ayrıca iş özelliklerinin iş tatmini üzerinde büyük bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır. Bireyin işinin doğasından ve kalitesinden duyduğu iş tatmin düzeyidir ve işin özellikleri bireyin iş tatmin düzeyi ile yakından ilişkilidir (Saiyadain, 2003).

Kişisel iş tercihi aşağıdaki koşullara bağlıdır (Olguntürk, 2005).

- İşin niteliği, bireyin yeteneklerini ortaya koyabilmesine uygun olmalıdır,
- İşin niteliği, bireylerin öğrenmesi, yenilik yapması ve kendini geliştirmesine izin vermelidir,
- İşin niteliği, bireyleri yaratıcılık, değişim ve yetki sorumluluğu gibi mevcut çalışma ortamına uyumu sağlayacak şekillerde yönlendirebilmelidir,
- İşin niteliği, bireyleri sorunları çözmeye yönlendirmelidir.

Çalışanların işlerini anlamlı ve değerli bulmaları, yeni bilgiler öğrenme, yetenek ve niteliklerini sergileme, işlerinden sorumlu olma ve çözüm üretme gibi faktörlerle sağlanmaktadır. Bu faktörler, çalışanların işlerini güvence altına almasına yardımcı olmaktadır (Başaran, 1991: 203; Kaiser, 2007). Çalışanlar, işlerinin kendilerine yeteneklerini kullanma ve özel beceriler gerektirme fırsatı vermesi nedeniyle memnundur ve başarıları hakkında meslektaşlarından geri bildirim alırlar (Robbins, 1994: 302). İşin doğası ve kalitesi, kişisel iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Saiyadain, 2003). İşin hoş ve ilgi çekici olup olmaması, iş tatminini ve tercihlerini etkileyen önemli faktörlerdendir. İşin çeşitliliği, bağımsızlık ve yetenek kullanımı gibi unsurları, kişisel iş tatmininde kritik rol oynamaktadır (Görgülür, 2013: 73).

2.4.2.2. Çalışma Koşulları

Muchinsky (2000), çalışan performansının değerlendirilmesinde örgütün duygusal atmosferi ve çalışma ortamının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara değerli oldukları hissini verebilir, memnuniyetlerini artırabilir ve üretkenliklerini önemli ölçüde yükseltebilir. Bozkurt ve Turgut (1999), gürültülü çalışma ortamı, ışık seviyesi, sıcaklık, nem, işyerinin temizliği, çalışma ve dinlenme süreleri, havalandırma sistemi ve işle ilgili ekipmanları gibi çalışma koşullarının çalışanları etkilediğini belirtmektedirler. Uygun çalışma koşullarının sağlanması, çalışanların kişisel konfor ihtiyacını karşılayacak ve işin daha sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır.

Arnold ve Feldman (1986) ise, bireylerin yönetime güvenmemesi durumunda, fiziksel durumun iş tatmini üzerindeki etkisinin ortadan kalkacağını ortaya koymaktadır. Kişisel olarak güvenilmeyen bir çalışma ortamında fiziksel koşulların iyileştirilmesinin tatmin sağlamayacağı belirtilmektedir (Erdil vd., 2004: 19-20). Edvardsson ve Gustavsson (2003) araştırmalarında, çalışma ortamına bağlı olarak işverenleri mutlu eden faktörler olduğunu göstermektedir. Bu faktörler; çalışanların işlerini kontrol etme ve etkileme yeteneği, iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, güvenli bir fiziksel çevreye sahip olma, iş güvenliğini sağlama ve stresi ortadan kaldırma ihtiyacını içermektedir.

Her organizasyonun kendine özgü bir yönetim tarzı bulunmaktadır ve bu tarz, çok sayıda faktör tarafından şekillendirilmektedir. Organizasyonlarda, yazılı ve yazılı olmayan kuralların yanı sıra, işin yürütülmesi için gerekli prosedürler ve çalışma koşulları bulunmaktadır. Ayrıca, örgütler bireylere çeşitli fiziksel ve çevresel koşullar sağlamaktadır (Saiyadain, 2003). Her örgütün kendine has bir imajı ve çevreye olan etkisi farklıdır. Bu imaj, bireylere sağlanan haklarla birlikte şekillenir ve örgütler, fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerden arınmalıdır (Söyük, 2007: 90). Çalışanların sosyal güvenliklerinden emin olmaları, iş yerinde sosyal ilişkiler kurmaları, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stresten uzak bir çalışma ortamı, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Erdil vd., 2004: 17). Çalışanların büyük bir kısmı, eve yakınlık, yeni ve temiz binalar, iş için gerekli araç gereçlerin kolay kullanımı gibi fiziksel ihtiyaçları karşılayan çalışma koşullarını aramaktadır. İşle ilgili kaygılar, hayal kırıklıkları, olumsuz tutumlar ve psikolojik sorunlar, çalışma koşulları şikayetlerinde yansıtılmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarıyla ilgili şikayetlerin altında yatan

sorunların araştırılması ve çözülmesi, çalışanların iş koşullarını iyileştirecektir (Olguntürk, 2005).

Çalışanlar, kurumlarından sağlıklı, temiz ve ergonomik bir çalışma ortamının yanı sıra çalışma saatleri boyunca gerekli araç ve ekipmanın sağlanmasını beklemektedir. Aşırı gürültü, sıcak ve soğuk gibi fiziksel ve zihinsel sağlıklarını bozabilecek faktörlerden etkilenebilmektedirler. Bu faktörler çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz etkileyerek iş tatmininin azalmasına yol açabilir (Soewardi et al., 2016). Kuruluşlar, çalışma ortamını verimlilik ve motivasyonu artıracak şekilde düzenleyerek hem kuruluşa hem de çalışanlara olumlu katkılar sağlayabilir (Dianat et al., 2016). Çalışanlar, organizasyon içindeki görevlere başladıklarında, etkin bir ilişki sistemine otomatik olarak dahil olurlar. Atandıkları rollerine göre, çekirdek çalışanlar ve yöneticiler arasında iş birliği gelişir. Yöneticilerin iş planlama ve koordinasyonu üstlenmeleri ve astlarını denetlemeleri, uygun kontrol dozajı ile gerçekleştirildiğinde olumlu sonuçlar doğurur. Ancak, aşırı kontrol, çalışanların olumlu kararlar almada zorlanmalarına ve iş tatminsizliğine yol açabilir. Ekiplerin başarısı ve benzer bakış açılarına sahip kişilerle iş birliği, iş tatminini artıracaktır (Erdoğan, 1996: 241-242). Her organizasyonun kendine özgü bir yönetim tarzı vardır ve bu tarz, çeşitli faktörlerce belirlenir. Yazılı ve yazılı olmayan kuralların yanı sıra, işin yürütülmesi için gerekli prosedürler ve çalışma koşulları da önemli olmaktadır.

2.4.2.3. Arkadaşlık Ortamı ve İletişim

İletişim, göndericiden alıcıya aktarılabilir ve alıcı tarafından anlaşılabilir ve karşılıklı aktarımı semboller bağlamında da gerçekleşebilir bir mesaj olarak ifade edilebilmektedir (Renani et al., 2017: 991). Yapılan araştırmalar, iletişim ve tatmin arasındaki ilişkinin, iletişim ve performans arasındaki ilişkiden çok daha güçlü olduğunu göstermiştir (Bulutlar ve Kamaşak, 2008). Örgütsel iletişim ve iş tatmini vurgusu bağlamında, bu faktörler verimlilik, iş performansı ve yaşam kalitesi için belirleyici olmaktadır (Pettit et al., 1997: 81). İletişimdeki bazı kesintiler ve eksiklikler örgütte belirsiz bir ortamın oluşmasına neden olabilir. Bu belirsiz ortam, örgütsel bağlılığı, devamsızlığı ve işten memnuniyetsizlik de dahil olmak üzere verimliliği olumsuz etkileyebilir, çalışanlar arasında strese neden olabilir ve devir hızı artışlarına neden olabilir (Schweiger and DeNisi, 1991: 126-127). Yöneticinin iletişim tarzı ve organizasyonun örgütsel iletişim sistemine ilişkin algısı, personelin iş tatminini etkileyecektir (Pincus, 1986).

Ayrıca Alegre vd. (2016), çalışanların iş tatmini için üç farklı ilişki türünün etkili olduğunu belirtmişlerdir: birey ve örgüt arasındaki ilişki, birey ve meslektaşları ile birey ve yöneticisi arasındaki ilişki, Adams vd., (1996) bireyler ve örgütleri arasındaki ilişkinin, onların örgütle özdeşleşmelerinin ve şirketin hedef ve stratejilerine bağlılıklarının gelişmesinde önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Bağlılık ve tanınma iş tatminini açıklamaktadır. Bazı araştırmacılar yöneticilerin çalışanlara sağladığı özerklik ve yetki düzeyinin, bireylerin kendisi hakkında daha olumlu değerlendirmeler yapmasının önünü açtığına dikkat çekmiştir (Fila et al., 2014; Edgar and Geare, 2005). Bu nedenle iş, iş tatmini için esastır. Rowold vd. (2014), kişinin ait olduğu yöneticinin liderlik tarzının onların tatmininde bir etken olabileceğini hatırlatmıştır. Griffin vd. (2001), bireylerin meslektaşlarla ilişkiler kategorisinde değerlendirildiğine dikkat çekmiştir.

Bireylerin bilgi aktarımı yoluyla birlik duygusu sağlamaları için iletişim çok önemlidir. Kişisel iş tatmin düzeyini yükseltmek için iletişimin iyi olması gerekir çünkü örgütteki iletişim başarısızlığı kişisel iş tatmin düzeyini azaltacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 7). Sürekli değişen teknolojik çağda sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirebilmek için kuruluşlar, ar-ge araştırmalarının geri bildirimlerini takip ederek değişiklikleri planlamalı, uygulamalı ve kabul etmelidir, böylece bireylerin geri bildirimleri ile organizasyonda yenilik ve ilerleme sağlamaları ve iş tatminlerini artırmaları gerekir (Eker, 2006: 73).

Kişisel iş tatmini düzeyini etkileyen önemli örgütsel faktörlerden biri de bireylerin meslektaşlarıyla olan ilişkileridir. Bireyin iş yerinde günün büyük bir bölümünü geçirmesi ve arkadaşça bir ortamda çalışma isteği, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Eronat, 2004: 19). Yalnızlık hisseden bireylerde moral düşüklüğü, işe olan sevginin azalması ve iş tatmininde düşüş gözlemlenmektedir (Arnold ve Feldman, 1986). Bireyler arası iş birliği, iş yerindeki zorlukların kolayca üstesinden gelinmesini sağlayarak örgütün başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2005: 111).

2.4.2.4. İş Güvencesi

İş güvencesi, örgütteki kişisel iş tatminini belirleyen önemli faktörlerden biridir. Sosyo-ekonomik koşulların yoğun rekabetle birlikte değişimi, kişisel iş güvenliğinin son yıllarda gerilemesine neden olmuştur. İşten çıkarılma durumlarının haklı nedenlere dayanmaması, bireylerin örgütlere karşı olumsuz tutum ve davranışlar benimsemelerine

yol olarak örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans düzeylerini düşürmektedir (Görgülüer, 2013). Sürekli iş kaybetme endişesi taşıyan bireylerin örgüte katkısı ve verimli olması beklenemez. Ücret ve ödül sisteminin yetersiz olduğu örgütlerde bireyler kısıtlanabilir. Bu durum, bireylerin örgütsel güven ve adalet sağlanarak motive edilmesini gerektirir (Söyük, 2007: 93). Yöneticiler üzerine yapılan bir araştırmada, iş güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Hallier and Lyon, 1996: 122). Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen bir çalışmada, iş güvencesi ve sendika güvenliğinin azalmasıyla iş tatmininin düştüğü gözlemlenmiştir (Blanchflower and Oswald, 1999: 8).

2.4.2.5. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, toplulukları bir araya getiren ve örgüt genelinde paylaşılan değerler ve davranışlar bütünüdür (Çırpan ve Koyuncu, 1998: 2). Her örgütün sahip olduğu bu kültür bazen bilinçli bazen de bilinçsiz olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kültür bazı çalışanlar tarafından kabul edilip içselleştirilse de bazı çalışanlar tarafından benimsenmemektedir. Kurum kültürü kabul edilip içselleştirildiğinde iş tatmini sağlanmakta, kurum kültürü ile çelişen çalışanlar tatmin olmamaktadır. Kurum kültürünün oluşumu kurumsal çıkara dayalı ve şirketin misyon ve vizyonuna uygun olarak oluşturulması için çok çalışılmalıdır. Örgüt kültürüne uygun çalışanlar seçilerek ve mevcut çalışanların örgüt kültürüne uyum yetenekleri geliştirilerek yüksek iş tatmini ve olumlu gelişim sağlanabilmektedir (Çift yıldız, 2015: 48).

2.4.2.6. Ücret

Herzberg (1965) ücreti, kişisel iş tatminini etkileyen koruyucu bir faktör olarak tanımlamaktadır. Adams (1965), bireylerin kendilerini başkalarıyla karşılaştırdıklarını ve haksız ücret algısının iş tatminini olumsuz etkilediğini bildirmektedir. Yiğenoğlu (2007) bireylerin ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için yeterli ücret kazanmanın, bireyleri çalışmaya yönlendiren önemli nedenlerden biri olduğunu vurgulamaktadır. Bireysel ihtiyaç ve beklentileri dikkate alarak ücretlendirme sistemlerinde adaleti sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, işyerinde adalet ve hakkaniyet algılarını güçlendirmekte ve ücretlendirmeyi çalışanların katkı ve beklentileriyle uyumlu hale getirmektedir (Juchnowicz and Kinowska, 2018). Örgüt içindeki yöneticilerin, maaş sisteminin adaletini sağlamak için prim ve ödülleri kullanabileceği ve bireylerin, örgütten aldıkları ücretin adaletini başkalarıyla karşılaştırarak ölçebilecekleri belirtilmektedir (Keser, 2005: 80).

Örgütsel faktörler arasında, iş tatminini en çok etkileyen faktörlerden biri ücrettir. Ücretler, çalışanların belirli bir zaman diliminde gerçekleştirdikleri zihinsel ve bedensel emeğin karşılığında örgüt tarafından sağlanan ödemelerdir. Maliyet faktörü olmasına rağmen, ücretler çalışanların yaşam kalitesini ve sağlık durumunu iyileştirmek için kritik bir koşuldur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5). Çalışanların işe, organizasyona, iş arkadaşlarına ve çevreye ilişkin algılarını etkilemekte olan ücretler, adalet ve dengeli ücret politikalarının örgütsel bakış açısından iş tatminini etkilediği görülmektedir. Araştırmalar, ücretlerin iş tatmini veya tatminsizliğinde en önemli faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların işe yönelik tutumları, ücretlerin yeterliliği, pozisyonlara göre ücret adaleti ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesine bağlıdır (Erdoğan, 1996: 239). Her düzeydeki çalışan için iş tatmini sağlayan bir ücret sistemi oluşturmak zor olmasına rağmen, ücret yönetimi, farklı çalışan gruplarının beklentilerini bir araya getiren örgütsel yönetimin önemli bir parçasıdır. Uygulanacak ücret politikası, kurumun imkanları dahilinde olmalı ve çalışan memnuniyetini desteklemelidir (Akalp, 2003: 1). Ücret politikasının temel amacı, uygun ücret sistemi uygulamaları ile çalışanların motivasyonunu ve örgütün verimliliğini artırmaktır.

2.4.2.7. Terfi İmkanları

Bireyler, sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirerek çalıştıkları organizasyonda üst kademelere yükselmeyi hedeflemektedirler. Terfi almanın, sadece daha yüksek bir gelir sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumda daha yüksek bir statü kazandıracağı bilinmektedir (Karasar, 1999: 83). Dasilfa vd. (2022), İş motivasyonu ile terfi ve çalışan yetkinliğinin çalışan performansı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Sonuçlar, terfinin iş motivasyonu ve ardından çalışan performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, terfi imkanlarının kısıtlı olduğu kurumlarda, bireylerin geliştirdikleri görevlere karşı olumsuz bir tutum sergileyebileceği, çünkü çabalarının gelir artışı olarak geri dönüş yapmayacağı, işlerinde ilerleme kaydetmelerinin olası olmadığı belirtilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6). Araştırmalar, örgüt içindeki terfi olanaklarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, tatminin adil bir şekilde uygulanan terfi politikalarının varlığına dayandığını göstermiştir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları karşılanan bireylerin, potansiyel güçlerini algıladıkları ve bu algının iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Bahadınlı, 2013: 149). Profesyonellik ile iş tatmini arasındaki ilişki, farklı çalışmalarla da doğrulanmıştır.

Oshagbemi (1997) ve Hickson ve Oshagbemi (1999) çalışmalarında, sosyal çevrede statüsü yüksek olan işlerin daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu, idari unvana sahip kişilerde bu oranının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (akt. Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

Terfi, bireylerin daha fazla yetki ve sorumluluğa sahip veya daha iyi imkanlara sahip pozisyonlara transfer edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2005: 78). Bireyler, işlerini daha iyi anladıkça ve deneyim kazandıkça, mevcut görevlerinin cazibesini kaybeder ve yükselme arzusu duyarlar. Bu durum, yükselmenin bireyin işine yön veren en önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (Eren, 2012). Bireysel gelirin artışıyla birlikte sosyal statüde de iyileşme yaşanır ve bireyin toplumdaki konumu olumlu yönde etkilenir. Terfi fırsatlarının adil ve hakkaniyetli bir şekilde dağıtılmaması, iş tatminini olumsuz etkiler, devamsızlık ve işten ayrılma eğiliminde artışa neden olur. Bu nedenle, örgütlerin kişisel kariyer gelişimini destekleyecek prosedür, politika ve uygulamaları geliştirmeleri önem taşımaktadır (Kosteas, 2010; Steel et al., 1990).

2.4.2.8.Yönetim ve Kararlara Katılma

Kurallar, kurumsal politikalar ve bu politikaların uygulanması iş tatminini etkilemektedir (Sudak, 2011: 28). Üst yönetimin desteği, çalışanların gelişimini, kural ve prosedürlerin oluşturulmasını ve mesleki gelişimin sağlanmasını önemli kılmaktadır (Riaz and Ramay, 2010: 67). Luthans (1973) ve Arnold ve Feldman (1986), çalışanların karar alma süreçlerine katılımının ve çalışanları destekleyen örgütsel politikaların, çalışan odaklı bir yaklaşım olarak iş tatminine katkıda bulunması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, kişisel benlik saygısını ve tanınma ihtiyacını geliştirirken, örgüt içinde daha sağlıklı kararların alınmasına olanak tanımaktadır (Erdil vd., 2004: 19). Yönetimin davranışsal ve teknik destek sağlama yeteneği, iş tatminini artırmak için önemlidir (Bahadınlı, 2013: 144). Yöneticilerin bireylerin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisi iki türdür: birincisi, yöneticilerin yetenekleri; ikincisi ise, davranışlarıdır. Bireyler, yöneticilerinin yeteneklerini olumlu değerlendirdiğinde, iş tatminlerinin arttığı gözlemlenmiştir (Saiyadain, 2003). Yönetimsel davranışlar, memnuniyetsizliğe veya şikayetlere neden olabilir ve örgüt içindeki küçük kırgınlıklar, zamanla derin acı ve kedere dönüşebilmektedir (Eren, 2012). Yöneticilerin bireylere güvenmesi ve bireylerin de yöneticilere güvenmesi gerekmektedir. Bu güvenin sağlanması için yöneticilerin tutarlı

davranması ve fiziksel koşullarla ilgili şikayetlerin azaltılması önem taşımaktadır (Erdil vd., 2004: 19). Örgütteki bilgi yönetimi uygulamaları, bireyin iş tatmin düzeyi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Katılım ve paylaşıma dayalı bir alanda, bireyler kilit bir rol oynamaktadır (Mahboub et al., 2023: 4).

İş tatmini, yönetim faktörlerine ve özellikle karar alma süreçlerine katılım gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Yıldırım, 1995). Örgütteki kararlarda etkisi olmayan bireyler, zamanla kendilerine, örgüte ve topluma yabancılaşmaktadır. Fiziksel ve zihinsel güçlerini iş yerinde kullanabilen çalışanlar, işe ve iş yerine olan yabancılaşma duygusundan sıyrılarak, işlerini anlamlı ve yetenekli bulmaktadırlar (Nabavi and Shahryari, 2014). Ekip çalışmasına uygun bir yönetim tarzı, kararlara katılımı sağlar ve ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sunar; bu tarz, yöneticilerin güler yüzlü, nazik ve samimi olması ve çalışanların sağlığına önem verilmesi durumunda mümkündür (Douglas et al., 2006). Yöneticilerin iş tatmini üzerindeki etkisi, yeterlilikleri ve örgütteki davranışlarıyla ilgilidir. Yöneticilerin yeterliliklerinin olumlu olarak değerlendirilmesi, iş tatmini düzeylerinin artmasına yol açmaktadır (Saiyadain, 2003). Yönetimsel davranışlar, memnuniyetsizlik veya şikayetlere neden olabilir ve örgütteki küçük kırgınlıklar, zamanla derin acı ve kedere dönüşebilir (Eren, 2012). Öte yandan, yöneticilerin liderlik özellikleri, kişisel iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Bernanthos, 2018). Yöneticiler ve bireyler arasındaki güven, iş tatmininde kritik bir rol oynamaktadır. Bu güvenin sağlanması için yöneticilerin tutarlı davranması ve fiziksel koşullarla ilgili şikayetlerin azaltılması gerekmektedir (Erdil vd., 2004: 19).

Yöneticilerin bireylerle samimi olarak ilgilenmeleri, sorunlarıyla ilgilenmeleri, adil yönetim uygulamalarını takdir etmeleri, organizasyonda samimi bir ortam sağlamaları ve bireyler arasında olumlu düşünce, tutum ve davranışlar geliştirmeleri, bireylerin iş yerinde daha yetkin olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, yöneticilerin bireyleri fikir üretmeye teşvik etmeleri, kendi çalışmalarıyla örnek olmaları, iletişimi ve etkileşimi güçlendirmeleri, destekleyici tutumlar sergilemeleri bireysel yaratıcılığı olumlu yönde etkilemektedir (Zhang and Bartol, 2010; Liden et al., 2015).

2.4.2.9. Ödüllendirme Sistemi

Ek ödenekler ve ikramiyeler gibi harcamalara katkı olarak sağlanan fırsatlar, sosyal yardım ve özel sigorta gibi kişisel iş tatminini olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Bu tür ödüller, bireyin beklentilerini karşıladığı takdirde iş

tatminini artırmaktadır (Saiyadain, 2003: 6). Öte yandan, beklenen ödüllerin gerçekleşmemesi iş tatminini olumsuz etkileyebilmekte, bu nedenle adil bir ödül sisteminin uygulanması, organizasyonda her bireyin başarısına göre ödüllendirileceği algısını vurgulaması gerekmektedir (Eker, 2006: 71). Bireyler, görevlerini başarıyla yerine getirdiklerinde takdir edilmeyi beklerler. Doğru performans değerlendirme süreçlerini kullanarak bireyin başarısını sürekli izlemek ve takdir etmek, olumlu geri bildirimler ve ödüller aracılığıyla iş tatminini artırabilir (Sharma et al., 2022). Vroom ve Adams, ödüllerin bireyleri motive etme ve iş tatminini artırma üzerindeki önemine dikkat çekmişlerdir. Hedeflenen veya beklenen davranışların gerçekleştirilmesi sırasında koşullu ödüllerin uygulanması gerektiğini vurgulamışlardır. Pavlov ise bir davranışın tekrarlanmasını istiyorsanız, bireye ödül vererek tatmin yaratmanın ve bu sayede olumlu pekiştirme sağlamanın önemini belirtmiştir (Eren, 2012).

2.4.2.10. Kurumsal İmaj

Bireyler, toplum tarafından kabul gören örgütlere üye olmayı arzulamakta ve toplum tarafından kabul edilen davranışları sergilemektedirler (Renström et al., 2018). Bu bağlamda, kurum imajı, potansiyel çalışanları çekmede ve mevcut çalışanların yüksek memnuniyet düzeylerini sürdürmelerinde kritik bir role sahiptir. Kurumsal imajı güçlü olan şirketlerde çalışan bireyler, toplum içindeki itibarlarının artmasından dolayı bu şirketlerde çalışmaktan gurur duyacak ve iş tatminlerini yüksek seviyede tutacaktır. Buna karşılık, zayıf kurumsal imaja sahip şirketler, çalışanları organizasyona çekme ve mevcut çalışanların iş tatminini sürdürme konusunda güçlükler yaşamaktadır. İlginç bir şekilde, bazı durumlarda, işin kalitesi tatmin edici olmasa bile, çalışanlar şirketin kurumsal imajı ve itibarı sayesinde yüksek iş tatmini yaşayabilir ve bu nedenle başka bir iş arama ihtiyacı hissetmeyebilirler (Çift yıldız, 2015: 49).

2.5. İş Tatminini Ölçüm Teknikleri

İş tatmini veya tatminsizliğinin ölçülmesi, organizasyon ve yönetim için stratejik öneme sahiptir. Araştırmalar, iş tatmini araştırmasının bir organizasyonun stratejik hedeflerinin ve performans ölçüm sisteminin bir unsuru olarak görüldüğünü göstermiştir. Bu nedenle çalışanın memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyi ile örgütün finansal çıktısı (örgütün pazar payı, karlılık, müşteri memnuniyeti, yatırım getirisi gibi) arasındaki etki ve tepki araştırılır (Yılmaz, 2006: 58).

Örgüt koşullarındaki bozulmanın en önemli göstergelerinden biri düşük çalışan iş tatminidir. Bu nedenle örgütler iş tatminini ölçmek için yaptıkları faaliyetlere daha fazla

ilgi göstermektedirler. Çalışanlar bilgi, beceri ve yeteneklerine bağlı olarak iş yaşamının ve iş kalitesinin bir bölümünü kazandıklarında, örgütlerinde verimliliği artırabilir, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayabilirler (Swaroop and Sudhir, 2017). Çalışanlar geleceklerini planlarken, örgütün sunduğu fırsat ve olanaklardan memnuniyetlerini artırarak örgütü geleceğe taşımada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bunun bilincinde olan kuruluşlar, mevcut durumun en iyi çıktı seviyesini elde edebilmesi için çalışan memnuniyetini artırmak ve memnuniyetsizliklerini azaltmak için eylemlerde bulunurken iş tatmini ölçüm tekniklerini kullanacaklardır. Çalışanların zihnindeki kişisel kavramlar nispeten soyut olduğu için iş tatmininin ölçüsünü belirlemek zordur. İş tatminini ölçmek için öncelikle kavramsal açıdan tatmin düzeyini belirleyen dolaylı faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. İş tatminini ölçmek için uygun ölçüm yöntemlerinin belirlenmesi, seçilmesi ve kullanılması konusunda evrensel olarak kabul edilmiş ve kabul edilmiş bir fikir birliği yoktur. Bu nedenle, iş tatminini ölçmek için doğal olarak en iyi ve etkili bir yöntem yoktur (Worrell, 2004:16).

2.5.1 Spector'un İş Tatmini Ölçeği

"İş Tatmini Ölçeği," Paul E. Spector tarafından başlangıçta hizmet sektöründeki kuruluşlar için geliştirilmiş olup, günümüzde tüm kuruluşlar için geçerli bir ölçek olarak kabul edilmektedir. Bu ölçek, yapı ve iletişim dahil olmak üzere toplam 9 farklı alt boyuttan ve 36 maddeden oluşan bir anketten meydana gelmektedir (Spector, 1985). Genel olarak kabul edilen 11 iş tatmini boyutundan 9'unu ölçme kapasitesiyle, diğer iş tatmini ölçekleri arasında yeterli bir yer tutmaktadır. Test-tekrar test güvenilirliği 0,71 olarak hesaplanmıştır. Ankette, çalışanın örgütteki aşırı iş yükü sorunu, bir uygulama prosedürü olarak ele alınmaktadır (Van Saane et al., 2003: 194). Bu ölçekle yapılan karşılaştırmalar, diğer iş tatmini ölçekleri ile belirli ilişkilerin olduğunu göstermektedir. İş tatmin ölçeği ile iş tanımı indeksi arasındaki korelasyon, iş arkadaşları için 0,61 ve yönetim için 0,80 arasında değişmektedir (Gülner, 2007: 88). Ölçeğin güvenilirliği ise 0,91 olarak hesaplanmış ve bu, oldukça iyi bir sonuç olarak değerlendirilmektedir (Spector, 1997: 19). Ölçek, Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik ile güvenilirlik testlerinden başarıyla geçmiştir.

2.5.2 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği (İTÖ), Weiss vd. tarafından 1967'de geliştirilmiştir ve yönetim araştırmalarında en yaygın kullanılan ölçektir. Bu ölçeğin sıklıkla kullanılmasının nedeni, çalışanlar ve gruplar tarafından iyi kullanılmasıdır. İTÖ'nün

temeli, İşe Uyum Teorisidir. Çalışanların iş tatmini, organizasyon içindeki organizasyonun bireysel ihtiyaçlarına bağlıdır. İşe Uyum Teorisi kapsamında, çalışanların iş tatmini üzerinde etkisi olan ihtiyaçlar birçok faktöre ayrılmaktadır. İş tatmini, çalışan ihtiyaçları ve becerileri ile organizasyon içindeki etkileşimin sonucudur. Çalışanların sağladığı şeylerin ve örgütün sunduğu fırsatların iş tatminini artıracığı varsayılır (Weiss vd., 1967: 178). Ölçeğin uzun formu 100 sorudan, kısa formu ise 20 sorudan oluşmaktadır. Uzun formatla ilgili çok sayıda problem nedeniyle genellikle kısa format kullanılır ve güvenilirliği kanıtlanmıştır (Demir, 2005: 203). Kısa form 3 bölümden oluşur; iç, dış ve genel iş tatmini. İşin kendisiyle ilgili içsel tatmin 12 soru (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20), çalışanların işe karşı tutumları 8 soru (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) ve genel memnuniyet tüm sorunları içerir. Ölçek 100 ile 20 arasında puanlanmaktadır. 100 puan daha yüksek genel çalışan memnuniyetini, 20 puan daha düşük memnuniyeti ve 60 puan memnuniyeti gösterir (Weiss vd., 1967: 4).

İTÖ yetenek kullanımı, başarılar, faaliyetler, terfi, güç, şirket politikaları, ücretlendirme, meslektaşlarla ilişkiler, yaratıcılık, bağımsızlık, etik değerler, tanınma, sorumluluk, güvenlik, sosyal statü ve hizmet, çalışma koşulları, teknik yardım faktörlerini içermektedir. Ölçek, 1-çok memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum, 5-çok memnunum, 5'li Likert tipi bir ölçektir (Altın, 2019: 114). Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach Alpha=0.77).

2.5.3. Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımlama Endeksi

"İş Tanımlayıcı İndeksi" 1969 yılında Smith vd. tarafından geliştirilmiş ve 1987 yılında yenilenmiştir. Günümüzde yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. Yönetim alanında çoğu çalışmada kullanılmaktadır ve farklı kültürler de yaygın olarak kullanılmaktadır (Ramayah et al., 2001). Ölçek, işin önemli özelliklerini gösteren, işin kendisi, maaş, terfi, yönetim ve çalışma arkadaşları olmak üzere beş iş boyutundan oluşmaktadır (Ergin, 1997: 26). Görev tanımı indeksi 72 sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar evet, hayır, kararsızım şeklinde 0-1-3 puanlık 3'lü Likert kullanırlar. İş tatmini puanları 3, 1 ve 0 puan iken, iş tatmini olmayan çalışanların puanları 0, 1 ve 3'tür (Kinicki et al., 2002: 15). Ölçek birçok alanda kullanılmasına rağmen özellikle öğretmenler, oteller ve bilgisayar şirketlerinde iş tatminini ölçmek için uygundur (Aydoğmuş, 2011: 178).

2.5.4. Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Ölçeği

Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen "İş Tanımı Ölçeği" (JDS), çalışanların yaptıkları işe ilişkin algılarını değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu ölçek, çalışanların görev tanımlarının sonuçlarını içermekte ve motivasyon ile üretkenliği artırmak için mevcut işlerin nasıl yeniden tasarlanacağını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Fields, 2002: 70; Hackman and Oldham, 1974: 57). Ölçek, işin temel özelliklerini, önemli zihinsel durumları, içsel iş motivasyonunu, gelişim ve güç durumunu, genel ve özel iş tatminini ölçmek için 7'li Likert tipi rastgele sıralanmış soruları kullanmaktadır (Lawrence, 2001: 26).

2.6. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmini, örgütün amaçlarına ulaşmasında, performansın artmasında dolayısıyla verimliliğin sağlanmasında önemli unsurlardan biridir. İş tatmini sağlanamadığı durumlarda ise örgütsel ve bireysel anlamda olumsuzlukların da ayrıca incelenmesi önemli bulunmaktadır. İş tatminsizliği; iş görenlerin sendikalaşma girişimleri, madde bağımlılığı, işyerinde hırsızlık, biçimsel olmayan gruplaşma, işe geç gelme gibi istenmeyen davranışların artmasına yol açabilir (Robbins and Judge, 2013: 79-82).

İş tatminsizliği durumunda oluşabilecek sorunlar aşağıdaki maddelerde sıralanmıştır (Sönmez, 2022: 37-38, Robbins and Judge, 2013: 82).

- İş gören devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- İş gören memnuniyetinde ve müşteri memnuniyetinde düşüş
- Örgütsel sadakat ve bağlılıkta düşüş.
- Örgütsel sessizlik.
- Yenilikçilik, yaratıcılık, katılım, öneri sisteminde azalma.
- Makine ve tesislere zarar verme veya sabotaj yapılması.
- Verimsizlik ve etkinsizlik.

İşten duyulan kişisel memnuniyetsizlik, çalışanlarda psikolojik ve fiziksel problemlere yol açabilmektedir. Eren (2012: 202)'e göre, stresli çalışma ortamlarında bulunan çalışanlar, fiziksel ve ruhsal davranış bozukluklarına neden olan psikolojik tatminsizlik yaşamaktadırlar. İş tatminsizliği sürekli bir durum haline geldiğinde, çalışanlar stres ve stresle ilgili sorunlar yaşamaktadırlar. Özellikle yoğun çalışma temposuna sahip organizasyonlarda memnuniyetsiz çalışanlar, zamanla sosyal

hayatlarında olumsuz etkilere maruz kalmaktadırlar (Curran, 1999: 497). İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar, örgütten ayrılma, işe geç gelme veya hiç gelmeme ve işe bağlı davranış bozuklukları gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Araştırmalar, tatminsiz çalışanların aşırı stres yaşadığını ve bu durumun davranış bozuklukları, örgüte bağlılığın azalması ve çatışmalara yol açabileceğini ortaya koymaktadır (Karahan, 2009: 427). Çalışanlar işe ve çalıştıkları kuruma ilişkin beklentileri karşılanmadığında veya kısmen karşılandığında, mutsuz ve huzursuz hissetmektedirler. Bu durum, çalışanların hem sosyal hem de iş hayatındaki memnuniyetsizliklerinin bireyleri derinden etkilemesine neden olmaktadır. İşyerindeki tatminsizlik, kendini yetersiz ve değersiz hisseden çalışanlarda kişilik bozukluklarına yol açabilmektedir (Söyük, 2007: 105). Bu bağlamda, iş tatminsizliğinin sonuçları, çalışanların iş ve özel yaşamları üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır.

Kişisel açıdan iş tatminsizliği, çalışanların örgüte yabancılaşmalarının önemli bir nedeni olmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması, hayal kırıklığı ve baskı yaratan iş tatminsizliği; çalışanın işine, örgütüne ve çalışma ortamına yabancılaşmasına yol açmaktadır. Eroğlu (2000), olumsuz çalışma koşulları, örgüte yabancılaşma ve maddi çıkar beklentisinin varlığını vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışanların sosyal ve ailevi sorunlarının iş hayatındaki memnuniyetsizliğe neden olduğunu, bu durumun da işten kaçma ve örgüt değiştirme eğilimine yol açtığını belirtmektedir (Sertçe, 2003: 67). İş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Yabancılaşan çalışanlar, işi hayatlarının bir parçası olarak görmemekte ve örgütün bir üyesi olarak kendilerini kabul etmemektedirler (Başaran, 1998: 208). İş tatminsizliğinin, devamsızlık, işten ayrılma, yavaşlama, işe geç gelme, erken ayrılma, grevlerde artış, düşük üretkenlik ve işgücü hareketliliğinde artış gibi örgütsel sorunlara yol açabileceği belirtilmektedir (Spector, 2022).

Devamsızlık, çalışanların işyerinde memnuniyetsizliğe karşı dışsal tepkilerinden biridir. Devamsızlık, çalışanın kurumla yaptığı iş sözleşmesinde belirtilen yasal izin dışında işe gelmemesi durumudur. Devamsızlık, organizasyonların ve yöneticilerin karşılaştığı bir durumdur. Devamsızlık örgütün verimliliğini etkilediği kadar çalışanlar arasındaki ilişkileri, onların moral ve motivasyonunu da etkileyebilmektedir (Eren, 2012: 266). İş tatminsizliği derecesi arttıkça devamsızlık oranının da arttığı görülmektedir. Çalışanların devamsızlıkları, hastalık veya özel mazeretler gibi nedenlerle tatminsizliklerini gizlemelerinin bir yoludur (Erdoğan, 1997: 378). Bu

durum, kuruluşların müşteri ve bağlı kuruluşlara karşı sorumluluklarını yerine getirememesi, personel eksikliği nedeniyle işsizlik, maddi ve manevi kayıplar gibi sonuçlara yol açmaktadır (George and Jones, 2005: 90). İş tatminsizliğinin örgütsel davranışsal sonuçlarından biri olan çalışan devri, çalışma başlangıcı ve ayrılışı arasındaki oranı ifade etmektedir. İşten duyulan memnuniyetsizlik, çalışan devir hızının en önemli nedeni olarak öne çıkmaktadır. Bu memnuniyetsizlik, kuruluşları yüksek çalışan devir hızı, işsizlik, düşük verimlilik, kalite kaybı, disiplin sorunları ve hatalara neden olan durumlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Baş ve Ardıç, 2002: 72).

Özellikle belirli yetenek ve deneyim gerektiren pozisyonlarda çalışan devri, kuruluş için ciddi maliyetler doğurmaktadır. Nitelikli çalışanların ayrılması, örgüt için ürün kalitesinde düşüş ve öğrenme süreçlerindeki maliyetler gibi sonuçlar doğurmaktadır. Ayrılan nitelikli çalışanların rakip kuruluşlara geçmesi durumunda, bilgi sızdırmasıyla kendi eski kuruluşlarına zarar verebilmektedir (Wagner and Hollenbeck, 1995: 213). İş tatminsizliğinin diğer bir etkisi, grev ve iş bırakma eylemleriyle kendini göstermektedir. Grevler ve iş durdurmalar, örgütlerin işleyişinden duyulan memnuniyetsizliğin bir göstergesi olup, ekonomik kayıplar ve sosyal sonuçlara yol açabilmektedir (Şahin, 2007: 67).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Önemi

Küreselleşme sonucunda oluşan rekabet koşulları, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için kendilerini farklılaştırmalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda, özellikle hizmet odaklı organizasyonlarda insan kaynaklarının rolü kritik önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığı, iletişimin hızla yayılması ve piyasa koşullarının rekabeti zorlaştırması nedeniyle daha da önem kazanmaktadır (Aksoy, 2014: 4). 1980'lerden itibaren yaşanan kurumsal küçülmeler, birleşmeler, dış kaynak kullanımı ve departmanların farklılaşması gibi değişimler, çalışanların iş güvenliği algılarını etkilemiştir. Örgütsel bağlılıkta önemli bir diğer konu ise örgütsel yapıların basitleştirilmesi ve kariyer fırsatlarının daraltılmasıdır. Beyaz yakalı çalışan sayısındaki artış da hizmet sektöründeki önemli bir değişimdir (Sarioğlu, 2019: 4; Sönmez, 2022: 26).

Örgütsel bağlılık kavramı, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi farklı disiplinler tarafından ele alınmıştır ve bu nedenle literatürde farklı tanımlar bulunmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 292). Mowday vd. (1979) örgütsel bağlılığı, davranışsal ve tutumsal yaklaşımlar olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirmiştir. Davranışsal yaklaşım, çalışanların kabul edilen veya beklentilerin ötesindeki davranışlarını; tutumsal yaklaşım ise kişinin kimliğini örgüte bağlamasını içermektedir. Balay (2014), örgütsel bağlılığı “çalışanın hizmet verdiği örgütle özdeşleşmesi, örgütün ilkelerini, amaçlarını kabullenmesi, örgütün çıkarları için çalışması ve çalışmaya devam etmeye istekli olması” olarak tanımlamaktadır. O'Reilly (1989) ise örgütsel bağlılık kavramını, bireyin örgütle kurduğu psikolojik bağ, işe bağlılığı, sadakat ve örgütsel değerlere olan inanç olarak belirtmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık, örgütsel amaçların kabul edilmesi ve örgüt adına çaba gösterilmesinin istenmesi olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002: 2).

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve tek bir boyutta açıklanamayacağını vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılık modelinde, çalışanların kuruluşla olan ilişkileri "duygusal boyut" ve "devam boyutu" olarak tanımlanmaktadır. Duygusal boyut, çalışanın örgütün değer ve amaçlarını benimsemesini ifade ederken, devam boyutu çaba ve statü kaybı endişelerini içermektedir. Wiener (1982) tarafından önerilen bir başka boyut ise norm veya ahlaki bağlılığı tanımlamaktadır (Ateş, 2019: 110). Allen ve Meyer (1996) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmasını engelleyen psikolojik bir bağ olarak

tanımlamaktadır. Bu bağ, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Duygusal bağlılık, işgörenlerin gönüllü olarak örgütte kalmasını ve örgütle özdeşleşmesini; sürekli bağlılık, örgütten ayrılmanın maliyetini veya örgütte kalmanın yararlarını; normatif bağlılık ise örgütte kalmanın gerekliliğini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılığa sahip bireylerin daha uyumlu, sadık ve sorumluluk sahibi olduğu görülmekte ve bu sayede örgütlerin maliyetlerini düşürdükleri belirtilmektedir (Balcı, 2003). Sadık çalışanlar, organizasyonun amaçlarına güçlü bir inanç duymakta ve istekle beklentileri yerine getirmektedirler. Bu çalışanlar asgari beklentilerin üzerine çıkarak, amaçlarına ulaşmakta ve örgütte kalma kararlılığı göstermektedir. İçsel motivasyonları sayesinde, işin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelen içsel ödülleri tecrübe etmektedirler (Balay, 2000:3; Bayram, 2005: 126). Örgütsel hedeflere olan bağlılık, sadece devamsızlık ve işgücü devrini azaltmakla kalmayıp, bireyleri organizasyonel yaşam ve sistemler için hayati olan gönüllü eylemlerde bulunmaya da yönlendirmektedir. Öte yandan, örgütsel bağlılık çalışanların işteki tutum ve davranışlarını içermekte, işe olan bağlılıklarını, özdeşleşmelerini ve işle uyumlarını göstermektedir. Bu, örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul eden, örgütün çıkarlarını kişisel çıkarların üzerinde tutan ve gönüllü olarak örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli çalışanları ifade etmektedir (Karakulle, 2020: 95-96).

Cohen (2003) tarafından bağlılık, bireyi belirli davranış kalıplarıyla ilişkilendiren bir güç olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, bireysel özdeşleşme ve kuruluşa katılım derecesiyle ilişkilidir ve çalışanların hem örgütle hem de örgütün amaçlarıyla özdeşleşmeleri ve örgütün üyesi olarak kalmayı istemeleri durumunu işaret etmektedir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerine olan ilgileri ve bağlılıkları nedeniyle örgütün üyesi olarak kalmaya istekli olma derecesidir (Kaya, 2013: 53). Bağlılık, örgüte duygusal veya ruhsal bağlılığı temsil etmektedir. Bu, çalışanların örgütün bir üyesi olmaktan, örgütle özdeşleşmekten ve sorumluluklarını yerine getirmekten keyif almalarını sağlamaktadır (Çam, 2019: 16-17). Eren (2012) örgütsel bağlılık; bireyin arzu, amaç ve değerlerine artı değer katan, bunların gerçekleşmesini sağlayan, örgütün amaçlarına bağlı kalmasına, sadakatle görev yapmasını sağlayan duygu ve tutumlardır. Organizasyon için fedakarlık ve organizasyona bağlılık ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık sayesinde bireyler, örgütün amaçlarına ve çıkarlarına hizmet etmekte ve onu çeşitli platformlarda savunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarını içermekte ve örgütlerin çalışanlardan sahip olduğu normatif ve resmi beklentilerin ötesine geçmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüte yardım etme isteği, sadakat, örgütsel hedeflerle kişisel uyum, örgütsel hedeflere ulaşmak için en iyi çaba ve çeşitli nedenlerle örgütün bir üyesi olarak kalma isteği gibi çalışanların sergileyebilecekleri çeşitli tutumları içermektedir (Sancı, 2017: 67).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını korumak ve sürdürmek için uğraştıkları temel faaliyetlerden biri olmakta ve nihai amacı sağlayan bir faktör olmaktadır. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler sadakatle ve hesap verebilirlik ile görevlerini yerine getirmektedirler. Bir çalışanın örgüte karşı gösterdiği bağlılık tutumu olan örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün başarısına gösterdiği ilgi olarak yorumlanabilmektedir. Çalışanların bu tutumu, yaş, örgüt içindeki terfi durumu gibi kişisel değişkenlerin yanı sıra iş tasarımı ve çalışma ortamı gibi örgütsel değişkenler ve yöneticilerin liderlik özelliklerinden etkilenmektedir (Kargün, 2021: 43-44).

Çalışanların duygusal enerjileri ve birbirlerine olan ilgileri, örgütsel bağlılığın gelişmesine katkıda bulunmakta ve kuruluş hakkındaki hisleri ile düşüncelerini yansıtmaktadır. Bireylerin kuruluşa olan gerçek bağlılıkları, rekabet baskısını azaltmakta ve örgütsel başarıya ulaşmada önemli bir faktör olmaktadır. Bu bağlılık, duygusal, entelektüel ve fiziksel yeteneklerin birleştirilmesini gerektirmektedir (Kargün, 2021: 44). Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça, performansları, motivasyonları, çalışma istekleri ve iş tatminleri de olumlu yönde artmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanları arasındaki ilişki ve etkileşimin bir sonucu olarak örgütsel performansa olumlu katkı sağlamakta ve geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları azaltmaktadır (Güney, 2007: 235). Örgütsel bağlılık, örgütler için kritik bir öneme sahip olup, örgütün temel faaliyetlerinden ve varlığını koruma çabalarının nihai hedeflerinden biri olarak kabul edilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip bireyler, uyumlu, yüksek iş tatminine sahip, üretken ve hesap verebilir olmakta ve böylece kuruluşa daha düşük maliyetle daha yüksek performans katkısı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin gücü ile örgütsel başarıyı pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel devamlılık ve bireylerin daha uyumlu ve üretken olmaları için de önem taşımaktadır (Sancı, 2017: 68).

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip kişilerin daha az denetime ve disipline ihtiyaç duydukları, bu kişilerin performansının, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgütte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirmekte ve bu işgörenlerin güvenilirliği ve samimiyeti genellikle kriz ortamlarında kendini göstermektedir (Uygur, 2007: 73). Örgütsel bağlılık, çalışanların üretkenlik, sadakat ve hesap verebilirlik düzeylerini artırmakta önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, örgütsel rolleri ve iş özellikleriyle yakından ilişkili olan bu bağlılık duygusu sayesinde daha etkin hale gelmektedirler. Yoğun rekabet ve teknolojik ilerlemeler nedeniyle, nitelikli iş gücünün önemi artmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın sürdürülmesi, kurumların başarı ve sürdürülebilirliği için kritik hale gelmiştir (Kargün, 2021: 44; Sönmez, 2022: 1).

Çalışanların örgüte olan bağlılıkları, onların örgüt algıları, tutum ve davranışları üzerinde etkili olmakta, örgüt içindeki huzurlu çalışma ortamı ve faaliyetlerin sürdürülebilirliği için kritik önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, iş performansı, devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi çeşitli iş sonuçlarını etkilemektedir.

3.2. Örgütsel Bağlılık Alanyazını

Örgütsel bağlılık kavramı, 20. yüzyılın başlarındaki yönetim teorilerinin bir parçası olarak şekillenmeye başlamıştır. 20. yüzyılın başlarında Frederick W. Taylor'ın bilimsel yönetim ilkeleri hâkim olmuştur. Taylor (1911) verimliliği artırmak için işlerin sistematik olarak planlanmasını vurgulamıştır. Taylor'ın yaklaşımı doğrudan örgütsel bağlılığı ele almasa da, yönetim uygulamalarının çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesine zemin hazırlamıştır. Taylor'ın görev optimizasyonu ve çalışan verimliliğine odaklanması, işin insani yönlerinin daha fazla araştırılmasına yol açmıştır. Elton Mayo ve meslektaşlarının öncülük ettiği insan ilişkileri hareketi, işyeri dinamiklerinin anlaşılmasında önemli bir değişime işaret etmiştir. 1924'ten 1932'ye kadar yürütülen Hawthorne Çalışmaları, sosyal ilişkilerin ve çalışanların işleriyle ilgili duygularının üretkenliği önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Mayo (1933) iletişim, arkadaşlık ve duygusal tatminin işine bağlı bir işgücünü teşvik etmedeki önemini vurgulamıştır. Bu, duygusal ve psikolojik faktörlerin örgütsel sonuçlarla ilişkilendirildiği ve örgütsel bağlılık kavramına zemin hazırlayan ilk örneklerden biri olmuştur. Bu alandaki ilk teorilerden biri de 1935 yılında Hoppock tarafından ortaya atılmış ve iş tatmini ile bunun çalışan sadakati ve bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Hoppock'un çalışması, çalışanların işlerine yönelik duygu ve

tutumlarının önemini vurgulayarak örgütsel bağlılık üzerine daha sonra yapılacak çalışmalara zemin hazırlamıştır (Hoppock, 1935).

1960'lardan önce örgütsel bağlılığın ilk teori ve temellerindeki İnsan İlişkileri Hareketi, Bilimsel Yönetim Dönemi'nden bir paradigma değişimini temsil etmekteydi. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, odak noktası iş yaşamının psikolojik yönlerini anlamaya doğru kaymıştır. Roethlisberger ve Dickson (1939) gibi araştırmacılar, liderlik tarzlarının, grup dinamiklerinin ve iletişim kalıplarının örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini inceleyerek örgütler içindeki sosyal sistemleri daha derinlemesine araştırmışlardır. Çalışmaları, destekleyici bir çalışma ortamının ve katılımcı yönetim uygulamalarının çalışanların bağlılığını artırabileceğini öne sürmekteydi.

Çığır açan katkılardan biri, 1940'larda ihtiyaçlar hiyerarşisini ortaya koyan Abraham Maslow'dan gelmiştir. Maslow'un teorisi, çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanmasının daha yüksek motivasyon ve bağlılık seviyelerine yol açacağını öne sürmüştür. Teori, işverenler ve çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmeyi anlamada çok önemli bir katkı sunmuştur (Maslow, 1943). Douglas McGregor, 1950'lerin sonlarında, çalışanların doğuştan tembel olduğunu varsayan (Teori X) ve onları motive ve öz güdümlü olarak gören (Teori Y) iki farklı yönetim tarzını karşılaştıran Teori X ve Teori Y ile bu fikirleri daha da genişletmiştir. McGregor'un teorileri, destekleyici ve güven veren bir yönetim yaklaşımının (Teori Y) daha bağlı ve üretken çalışanlara yol açtığını savunarak, yönetim algılarının örgütsel bağlılığı teşvik etmedeki rolünü vurgulamıştır (McGregor, 1960). Herzberg (1959)'in Motivasyon-Hijyen Teorisi, çalışma ortamındaki belirli faktörlerin iş tatminine, ayrı bir dizi faktörün ise tatminsizliğe neden olduğu kavramını ortaya atmıştır. Bu teori, iş tatmininin örgütsel bağlılıkla nasıl ilişkili olduğunu anlamak için önemli bir zemin hazırlamış ve çalışanların üst düzey ihtiyaçlarının karşılanmasının örgüte daha derin bir bağlılık sağlayabileceğini öne sürmüştür. Becker, 1960 yılında, bağlılığın çalışanların örgütten ayrılmakla ilişkilendirdikleri maliyetlerle ilgili olduğu fikrini ortaya atmış ve böylece 'yan bahis teorisi' etrafındaki tartışmayı başlatmıştır (Becker, 1960). Victor Vroom'un çalışan davranışının, görevleri yerine getirme ve istenen ödülleri alma becerileri hakkındaki bireysel beklentiler tarafından belirlendiğini öne süren beklenti teorisinin geliştirilmesinden büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu teori, kişisel hedeflerin ve beklentilerin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğine dair daha sofistike bir anlayış getirmiştir (Vroom, 1964). Edward Lawler'ın beklenti teorisini, günümüzde

motivasyonun beklenti teorisi olarak bilinen teoriye genişletmesi, performans, ödüller ve tatmin arasındaki ilişkiyi ön plana çıkarmıştır. Bu dönemde ayrıca Hackman ve Oldham'ın görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği, özerklik ve geri bildirimin çalışanların motivasyonuna ve bağlılığına katkıda bulunduğunu öne süren iş özellikleri modeli ortaya çıkmıştır (Hackman ve Oldham, 1976).

1980'lerde örgütsel bağlılık araştırmalarının odak noktası, John Meyer ve Natalie Allen'in duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık kavramlarını ortaya koyan Üç Bileşenli Bağlılık Modeli (TCM) gibi daha kapsamlı modellerin geliştirilmesi etrafında toplanmıştır. Bu model, çalışanların bir kurumda kalmalarının farklı nedenlerini (istedikleri, ihtiyaç duydukları veya kendilerini mecbur hissettikleri için) vurgulayarak özellikle etkili olmuştur (Meyer ve Allen, 1991). Küreselleşme arttıkça, 1990'lar ve 2000'ler kültürel bağlamların örgütsel bağlılığı şekillendirmedeki rolü üzerinde de durmaya başlanmıştır. 1990'ların başında araştırmacılar, göçmen çalışanların yönetiminin zorlukları ve farklı kültürel değerlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de dahil olmak üzere küresel operasyonların getirdiği karmaşıklıkları keşfetmeye başlamıştır. 1990'ların ortalarına gelindiğinde, odak noktası çok uluslu ortamlarda örgüt kültürünün etkilerini anlamaya doğru kaymıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar, çalışanlar ve örgüt arasındaki kültürel uyumun bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini vurgulamıştır. Ruigrok ve Achtenhagen (1999) gibi araştırmacılar, Almanca konuşulan bölgelerdeki yenilikçi şirketlerin örgütsel yapılarını daha az hiyerarşik ve daha çok ağ tabanlı olacak şekilde nasıl dönüştürdüklerini incelemiş ve bu değişikliklerin örgüt kültüründeki değişimlerle yakından bağlantılı olduğunu ve bunun da bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir. 1990'ların sonuna ve 2000'lere doğru, literatür, örgütsel bağlılık ile takım temelli yapıların yükselişi ve 'ömür boyu iş' kavramının düşüşü de dahil olmak üzere işin değişen yapısı arasındaki etkileşime dair daha ayrıntılı bir bakış açısı yansıtmaya başlamıştır. Lankford ve Mintu-Wimsatt (1999), Amerika'daki kurumsal kültürlerin dış paydaşların çıkarlarına nasıl uyum sağladığını ve bu uyumun çalışanların sadakatini ve bağlılığını nasıl etkilediğini ortaya koymuştur.

Hofstede (2001) gibi araştırmacılar, bağlılığın farklı kültürel ortamlarda nasıl değiştiğini ve küresel olarak yönetim uygulamalarını nasıl etkilediğini keşfetmeye başlamışlardır. Bu dönem aynı zamanda örgütsel bağlılığın farklı sektörlerde ve coğrafyalarda uygulanmasına tanıklık ederek bağlılık çalışmalarının kapsamını ve geçerliliğini genişletmiştir. Welch (2003) personel hareketlerinin küreselleşmesini

tartışmış ve uluslararası mobil çalışanlar arasında bağlılığın sürdürülmesinde kültürel uyumun kritik rolünü vurgulamıştır. Bu çalışma, küresel bağlamda bağlılığın kültürel boyutlarını anlamının öneminin altını çizmiş ve göçmenlerin genellikle örgütlerine bağlılıklarını etkileyebilecek benzersiz zorluklarla karşılaştıklarını belirtmiştir.

Son yıllarda örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşmeler, çalışan sadakati ve kimlik teorisi gibi daha geniş teorilerle bütünleştirilmiştir. Rousseau (2011) gibi akademisyenler, psikolojik sözleşmedeki değişikliklerin bağlılığı nasıl etkilediğini araştırmış ve karşılanmayan beklentilerin çalışan tutumlarını ve örgütsel sadakati önemli ölçüde etkileyebileceğini belirtmiştir. Güncel araştırmalar, uzaktan çalışma dinamiklerini ve dijital iletişim araçlarını göz önünde bulundurarak teknolojik değişiklikleri ve bunların bağlılık üzerindeki etkilerini entegre etmeye devam etmektedir (Bal and De Lange, 2015).

2010'ların başlarındaki araştırmalar, örgütsel bağlılığın gelişen liderlik modellerinden nasıl etkilenebileceğine dair yollar keşfetmeye başlamıştır. Örneğin, Zheng vd., (2010) örgütsel bağlılığın 1960'taki ilk kavramsallaştırılmasından 2009'a kadarki gelişiminin izini sürerek örgütsel bağlılığın eleştirel bir incelemesini yapmış ve sonraki on yılda daha fazla teorik ilerleme için zemin hazırlamıştır. İncelemeleri, farklı perspektifleri ve metodolojileri içeren daha incelikli bir bağlılık anlayışına doğru kayışın altını çizmiştir. 2010'ların ortalarında, çalışmalar örgütsel bağlılık ve entegre örgütsel çerçeveler arasındaki etkileşime daha fazla odaklanmaya başlamıştır. Örneğin, Lee (2014) entegre örgütsel yapıların özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Lee'nin çalışması, genellikle daha düz yapılar içeren ve ekip temelli düzenlemelere daha fazla vurgu yapan modern örgütsel tasarımların bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkileyebileceğini öne sürmüştür. On yılın sonlarına doğru, odak noktası örgütsel çeşitliliği ve bunun bağlılık üzerindeki etkisini anlamaya doğru kaymıştır. Castrillón (2020), bir örgütün yeni fırsatları keşfederken mevcut yetkinliklerinden yararlanma becerisinin örgütsel bağlılığı nasıl artırabileceğini vurgulayan bir örgütsel çeşitlilik modeli önermiştir. Bu çalışma, çalışanlar arasında bağlılığı teşvik etmede stratejik esnekliğin ve uyarlanabilirliğin öneminin altını çizmiştir.

Son zamanlarda, araştırmalar örgütsel politikaların bağlılık üzerindeki doğrudan etkilerini incelemektedir. Dhawan (2022), çalışan refahı, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili olanlar gibi belirli örgütsel politikaların çalışanların örgütsel bağlılığını nasıl doğrudan etkilediğini araştırmıştır. Bu çalışma, örgüt kültürünü ve dolayısıyla bağlılığı

şekillendirmede politikanın öneminin giderek daha fazla kabul gördüğünü yansıtmaktadır. Devam eden dijital dönüşüm ve küresel salgın, örgütsel bağlılık çalışmalarına yeni dinamikler getirmiştir. Larsson vd. (2019) gibi akademisyenler, dijital gelişmelerin örgütsel yapılar üzerindeki dönüştürücü etkilerini tartışarak, giderek daha özerk ve dijital olarak koordine edilen çalışma ortamlarıyla uyumlu bağlılık stratejilerine duyulan ihtiyacı vurgulamıştır. Uzaktan çalışmanın yükselişi, iş yerine olan fiziksel mesafenin çalışanların bağlılık düzeylerini ve örgütsel destek algılarını nasıl etkilediğine dair ilgiyi artırmıştır (Kniffin et al., 2021). Kuruluşlar bu değişimleri yönetirken, esneklik, çalışanların refahı ve uyarlanabilir liderlik tarzlarına odaklanmanın önümüzdeki yıllarda bağlılık söylemine hakim olması beklenmektedir. Odak noktası, dinamik ve hızla değişen örgütsel ortamlarda bağlılığı anlamaya doğru kaymıştır. Son zamanlarda yapılan çalışmalar uzaktan çalışma, gig ekonomisi ve dijital dönüşümlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmaktadır (Benkarim ve Imbeau, 2021). Örgütsel bağlılık alanında gelecekte yapılacak araştırmaların, teknolojik ilerlemeler ve küreselleşmenin sunduğu zorlukları ve fırsatları ele alması beklenmektedir. Örneğin, Alwaheeb vd. (2020), uzaktan çalışma teknolojileri ve yapay zekâ gibi dijital dönüşümlerin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğinin daha fazla araştırılması gerektiğinin altını çizmiştir.

Sonuç olarak, örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalar, çalışan-örgüt ilişkilerinin dinamikleri hakkında çok değerli bilgiler sağlamıştır. Bu çalışmalar, çalışan davranışlarını, performansını ve örgütün genel sağlığını belirlemedeki hayati rolünü ortaya koymaktadır. Kuruluşlar hızla değişen çalışma ortamının zorluklarıyla mücadele ederken, örgütsel bağlılığın anlaşılması da kritik öneme sahip olmaya devam etmektedir.

3.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Kavramlar

Bu bölüm örgütsel bağlılık ile ilgili kavramları çeşitli açılardan ele almakta ve iş tatmini, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel vatandaşlık davranışı, itaat gibi alt başlıklar altında incelenmektedir. Her bir alt başlık, örgütsel bağlılığın farklı yönlerini aydınlatmakta ve çalışanların iş yerlerine olan bağlılıklarının nasıl şekillendiğini, bu bağlılığın örgütsel sonuçlarını ve bu süreçte etkili olan faktörleri ortaya koymaktadır.

3.3.1. İş Tatmini

İş tatmini, örgüt üyelerinin işleriyle ilgili hissettikleri duyguları yansıtmaktadır. Çalışanların psikolojik ve fiziksel duygularının yanı sıra, fiziksel ve zihinsel sağlık

durumlarını da içermektedir. Bu kavram, çalışanların maddi menfaatler çerçevesinde yarattığı toplumsal değer ve iş arkadaşlarıyla geçirilen mutlu zamanların olumlu bir yansıması olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini kişinin işle ilgili iç ve dış koşullara bağlı olarak geliştirdiği olumlu ve olumsuz hisler olarak ifade edilmektedir. Çalışanın iş deneyiminin ve işe karşı tutumunun değerlendirilmesinin, onun işten kaynaklanan tatminini veya tatminsizliğini belirlediği vurgulanmaktadır (Varışlı, 2019: 58-60).

İş tatmini, duygusal ve bilişsel olarak iki boyuttan oluşan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bireyin duygu durumu ile iş koşullarının değerlendirilmesiyle ihtiyaç ve beklentilerinin gerçekleşmesi sonucu meydana gelmektedir (Darıcan, 2019: 53-54). Bireyin işinden, iş koşullarından, yöneticilerden, çalışma arkadaşlarından ve örgütsel ilişkilerden oluşturmaya çalıştığı hoş giden bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Bu duygu, genellikle bireyin istek ve beklentileriyle iş kazanımları birbirine uyumlu olduğunda meydana gelmektedir (Kayabaşı, 2019: 53-54).

Akıncı (2002: 3) iş tatmininin, işin özelliklerinin bireyin beklentileriyle örtüştüğünde ortaya çıkan bir memnuniyet olduğunu belirtmiştir. Locke (1976) ise iş tatminini, genel olarak iş veya işle ilgili deneyimler sonucunda oluşan mutlu veya olumlu bir duygusal durum olarak ifade etmektedir. Sonuç olarak, iş tatmini, çalışanların işleri hakkında olumlu veya olumsuz hissetme derecelerini ve örgütün sosyal ve maddi koşullarına karşı tutumlarını veya duygusal tepkilerini ifade etmektedir. Çalışanların işle ilgili özelliklerle olan uyumları, onların örgüte bağlılıklarını etkilemektedir. Bu bağlamda, iş güvenliği, stresin olmaması, iş bağımsızlığı, iş güvencesi ve yeterli iş geliri beklentileri karşılanırsa, örgüte bağlılık artmaktadır (Demirel, 2009: 118-119).

İş tatmini, Davis ve Newstrom (1989) tarafından, bir çalışanın nesnel düşünce ve tutum niyetlerinden oluşan, işinden memnun veya tatminsiz hissettiği bir dizi duygular olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, çalışanın işle ilgili görevlerin çeşitliliği, çalışma koşulları ve iletişim gereksinimlerini kapsayan sorumluluklarının nesnel bir değerlendirmesiyle ilişkilendirilmektedir. Dormann ve Zapf (2001) ise iş tatmininin, esas olarak çalışma koşullarından etkilendiğini vurgulamaktadır. İş tatmini, Schermerhorn vd. (2010) tarafından, bireylerin işleri hakkında olumlu veya olumsuz hissetme derecelerini, ayrıca gerçekleştirilen görevlere ve örgütün sosyal ve maddi koşullarına karşı tutumlarını ve duygusal tepkilerini ifade eden bir duygu durumu olarak ifade edilmektedir.

Alegre vd. (2016) örgütsel ortamlarda bireysel iş tatminini etkileyen üç tür ilişkiyi belirtmektedir: çalışan-organizasyon, çalışan-yönetici ve çalışan-iş arkadaşı ilişkileri. Çalışan-organizasyon ilişkisi, iş-yaşam dengesi ve örgütsel destek gibi konuları içermektedir. Bu ilişki, çalışanların kimliğini ve örgütsel amaç ve stratejilere olan bağlılıklarını etkilemektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki, çalışanların iş tatmininde önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticilerin astlarına karşı yetki ve özerklik kullanımları, çalışanların işlerini değerlendirme sürecinde önemli bir konudur. Son olarak, çalışanlar ve çalışma arkadaşları arasındaki olumlu veya olumsuz ilişkiler de iş tatminini etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu ilişkilerin her biri, çalışanların iş tatminini farklı şekillerde etkilemektedir.

3.3.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, bireylerin belirli bir işe entegrasyonunu, görev, hizmet ve sorumluluklarını içeren bir dizi etkinlik olarak tanımlanmaktadır. Benligiray ve Sönmez (2011) işe adanmışlığın önemli bir yönünün, bireyin işe dalmış olması ve psikolojik bağlılık duyması olduğunu belirtmektedir. Blau (1985) ise bireyin işe olan bağlılığını, verilen görevleri tamamlama istekliliği, başarılarından memnuniyet duyma ve örgütten yeni sorumluluklar almaya isteklilik olarak ifade etmektedir. Bakan (2018), işe bağlılığı, bireyin işini kendi hayatının bir parçası olarak görmesini sağlayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, bireyin işine olan duygusal bağını, tutumlarını ve eğilimlerini de kapsamaktadır.

İşe bağlılık kavramının temel özelliklerinden bazıları şunlardır (Blau and Boal, 1987: 290; Morrow, 1983: 491);

- Bir kişinin sahip olduğu imaj ve iş arasındaki ilişki,
- Kişinin işine bağlılık düzeyi,
- Bireyin benlik saygısının performans düzeyinden etkilenme durumu.

Sadık çalışanlar, kendilerini geliştirmeye ve performansı artırmaya odaklanmaktadır. Yüksek performanslı ve motive çalışanlar, daha düşük devamsızlık oranlarına ve güçlü bir aidiyet duygusuna sahiptir. İşten ayrılma niyeti düşük olan çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmaları beklenir (Yeşil, 2015: 103). İş bağlılığı, bir çalışanın işe olan ilgisinin yaşamını ne ölçüde etkilediğini ve nasıl şekillendirdiğini gösteren, çalışanın işle psikolojik olarak özdeşleşmesinin gücünü somutlaştıran bir kavramdır. Bir çalışanın işe harcadığı zaman ve enerji, onun işe ne kadar değer

verdiğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla, çalışanın işe bağlılığı ile iş tatmini arasında artı yönde bir korelasyon bulunmaktadır. İşe bağlılık, sosyal faktörlere bağlı olarak gelişen bir tutum olup, iş ve kişisel özelliklerden de etkilenmektedir (Tınaz, 2009: 30).

İşe bağlılık, bireyin psikolojik olarak işle özdeşleşmesinin gücü olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, bir çalışanın işini ne kadar içselleştirdiğine ve yaşamını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Bir kişinin işte harcadığı zaman ve emek miktarı, onun işe olan ilgisini göstermektedir. İşe bağlılık, motivasyon ve iş tatmini ile yakından ilişkilidir. Genel olarak, bir bireyin işe bağlılığı ne kadar yüksekse, iş tatmini de o kadar yüksek olmaktadır. İşe bağlılık, kişisel nitelikler, işin nitelikleri ve sosyal faktörlere bağlı bir tutum olarak ele alınmaktadır (Tınaz, 2009: 30).

3.3.3. Mesleğe Bağlılık

Bu kavram ilk olarak, mesleki bağlılığı “bireyin hayatında bir işe veya kariyere büyük önem vermesi” şeklinde yorumlayan Greenhaus (1971:209) tarafından ortaya atılmıştır. Greenhaus (1971) bağlılığı üç alt boyutta analiz ederek açıklamıştır:

- İşe yönelik tutum, çalışanın işiyle ilgili genel yargısıdır.
- Kariyer planlaması, bireyin kariyeri ile ilgili planlaması olarak açıklanır.
- İşin göreceli önemi, iş ve iş dışı faaliyetler arasında bir seçim yapılmalıdır. Bireyin işinin hayatının merkezi olduğu bir durumu ifade eder.

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan ve farklı çalışan seviyelerinde gözlemlenen kariyer bağlılığı, bireyin bir alandaki beceri ve uzmanlığını geliştirme ve onu yaşamına yerleştirme isteği/mesleki yönelimi ile ilgili bir kavramdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4). Bağlılık, bireyler meslekleriyle özdeşleştiklerinde oluşur (Morrow, 1983: 487; Morrow and Wirth, 1989: 40). Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, iki farklı görüşü ortaya koymaktadır. İlk görüşe göre, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki bulunmaktadır (Bakan, 2018: 14). Bürokrasi ve kariyer çatışması, kariyere değer vermeyen organizasyonlarda görülmektedir. Sheldon (1971), mesleğine güçlü bağlılık gösteren bireylerin, kişisel gelişimlerine yatırım yapmadıkları sürece örgüte bağlılık hissetmediklerini belirtmiştir. İkinci bir görüş ise, meslek ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişkinin olmadığını savunmaktadır. Bir çalışanın kariyerine ve örgütüne olan bağlılığı hem düşük hem de yüksek olabilir (Balay, 2014: 49). Randall ve Cote (1991), çalışanların mesleki ve örgütsel bağlılık gösterme yollarının farklı olabileceğini belirterek bu tartışmaları

sonlandırmışlardır. Özellikle alanında uzman, nitelikli kişiler istihdam eden örgütlerde yapılan çalışmalarda hem mesleğine hem de örgütüne bağlılık gösteren bireylerin örgütlerin etkinliğini artırabileceği gözlemlenmiştir. Bu amaçla örgütler, çalışanlarına gelişim fırsatları sunarak ve başarılarını ödüllendirerek hem mesleki hem de örgütsel bağlılığı teşvik edebilirler (Çöl, 2004: 6).

Mesleğe bağlılık, mesleğin bir bireyin hayatındaki önemini ve mesleğin gerektirdiği bilgi, yetenek, beceri, uzmanlık açısından ele alınmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 1-8). Bir mesleğe bağlılık, bireyin beceri ve uzmanlığı nedeniyle işinin hayatındaki yerini anlamasıyla ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle, kariyer bağlılığı, bireyin bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmaların ve kariyerinin hayatındaki öneminin farkında olmasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8).

Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığın öncüllerinden biri olarak kabul edilmekte ve aralarında bir ilişki bulunmaktadır. Örgütlerine daha sadık olan ve iş tatmini yüksek olan bireylerin, kariyerlerine daha fazla bağlı olmaları muhtemeldir. Örgütlerde daha yüksek düzeyde bir mesleki bağlılık görülebilmekte ve bu durum, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106).

3.3.4. Örgütsel Sadakat

Sadakat kavramı, varlığın özünü oluşturmakta ve gerçeğe uygun olarak samimi dostluk, bağlılık, duygusal ve ruhsal güç anlamına gelmektedir (Koç, 2002: 49). Örgütsel sadakat ise, bir örgüte, bir bireye ya da bir gruba karşı oluşan bir bağ olarak tanımlanmaktadır. Aidiyet, bir şeyin parçası olmak için güçlü bir arzu, kendinden ödün vermemeye, başkalarıyla birlikte hareket etme ve lideri veya onun kurallarını benimseme isteğini içermektedir (Adler andyuhj Adler, 1988). Örgütsel sadakat, çalışanların örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutmalarını ve bunları dikkate almalarını ifade etmektedir. Ayrıca, örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık gibi, çalışanın örgüte ait olma duygusunu da ifade etmektedir. Bu duygu, bir çalışanın kuruluşa karşı son derece olumlu tutumu ve kuruluşa sürekli olarak entegre olma arzusunu tanımlamaktadır (Koç, 2009: 203-204).

Sadakat ve bağlılık kavramları, bir nesneye veya kuruluşa ait olma duygusunu içermekte ve bu kavramlar arasında ortak bir nokta bulunmaktadır. Sadakat, tek taraflı ve daha güçlü bir bağlılık olarak görülürken; örgütsel bağlılık, çalışanların her koşulda koşulsuz, samimi bağlılıklarını ifade etmektedir. Örgütsel sadakat kavramı, bireylerin örgütün çıkarlarına odaklanmalarıyla ifade edilmektedir. Örgütsel sadakat ve örgütsel

bağlılık, örgüte ait psikolojik bir duyguyu temsil etmektedir. Bu duygu, örgüt için son derece olumlu duygular ve örgütte sürekli çalışma isteği şeklinde kendini göstermektedir (Koç, 2009: 203-204). Örgütsel sadakat; örgütlere ve bireylere veya gruplara olan güçlü bağlar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Sadakat oluşumu, bireyin örgütün ihtiyaçlarına öncelik verdiğini, kendi gereksinimleriyle güçlü bir şekilde özdeşleştiğini ve örgütün çıkarları için önceden fedakârlık yapmaya hazır olduğunu göstermektedir (Uygur ve Akyay, 2010: 80-81).

Örgütsel sadakat, örgütü özellikle dış bireylere karşı övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı, savunmayı ve istisnai durumlarda bile örgüte gönül vermeyi içermektedir. Örgütün temel başarısı için fazladan zaman ayırma ve çaba sarf etme, iyi niyet, örgüt içinde işbirliği yapma, ekip çalışmasını geliştirme gibi faydalar sağladığı belirtilmektedir. Bir organizasyonda sadık çalışanlar, takımlarını, gruplarını veya topluluklarını teşvik eder ve korur, ek olarak çaba göstermeye de isteklidirler (Acar, 2006). Bağlılık ve sadakat kavramları, bir nesneye veya kuruluşa ait olma duygusunu belirtirken, sadakatin bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü olduğu önemli bir noktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin amaç ve hedeflerine ulaştığı oranda ve çıkarları karşılandığı sürece bir örgütte kalmasını sağlayan bir katalizör iken, örgütsel sadakat, koşullar ne olursa olsun kurumdan ayrılmamayı ifade etmektedir (Uygur ve Koç, 2010: 80-81).

3.3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ (1988) tarafından, örgütün resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ve açıkça tanımlanmayan, ancak örgütün etkin ve verimli işleyişine katkıda bulunan gönüllü bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar, kişisel seçimlere dayanmakta ve bireyin rolünü veya resmi iş tanımını aşan faaliyetleri kapsamaktadır (Çekmecilioğlu, 2011: 33). Günümüz iş ortamında, rekabetin artmasıyla birlikte, bir organizasyonun sadece görev tanımlarına göre hareket etmesi yetersiz kalmakta, çalışanların resmi rol tanımlarının ötesine geçen ve gönüllülüğe dayalı davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Gürbüz, 2006: 49). Örgütün sürdürülebilirliği için, çalışanların görev tanımlarının ötesinde heves ve kararlılıkla örgüte katkıda bulunmaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri büyük önem kazanmaktadır (Lo and Ramayah, 2009: 48).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD), çalışanlar tarafından sergilenen, resmi ödül sistemleri tarafından açıkça tanımlanmayan, ancak toplamda örgütün etkili işleyişini teşvik eden gönüllü, isteğe bağlı davranışlardır. ÖVD boyutları arasında özgecilik,

vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem yer almaktadır (Gupta and Tamhankar, 2023: 80). Bu boyutların her biri, örgütsel ortama ve verimliliğe katkıda bulunan çalışan davranışının farklı yönlerini yansıtmaktadır.

Özgecılık, bir çalışanın karşılaştığı sorunlar karşısında (yeni bir çalışana oryantasyon konusunda yardım etme, iş yükü fazla olan bir iş arkadaşına destek olma, ekipman kullanımında yardımcı olma, sunum hazırlama gibi durumlar) doğrudan ve gönüllü olarak başka bir iş arkadaşına yardım etmesi anlamına gelmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 79).

Vicdanlılık, çalışanların iş yükümlülüklerinin (örneğin erken gelme, işe geç kalma, uzun ve gereksiz molalardan kaçınma, görevleri erken tamamlama, yapıcı önerilerde bulunma) ve rollerinin ötesine geçerek örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmalarını ifade etmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 79).

Sportmenlik, adil olmayı, işin getirdiği kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara tahammül etmeyi, başkaları tarafından rahatsız edilmekten şikayet etmemeyi ve başkalarının görüşlerine saygı duymayı içermektedir. Neredeyse her organizasyon ortamında zorluklar kaçınılmaz olduğundan, bir bireyin bu zorluklara tahammül etmeye istekli olması ve küçük meseleleri fazla ciddiye almaması önemlidir (Köse vd, 2003).

Nezaket, çalışanların diğerleri için olası sorunları önceden belirleme, çözüm önerme, sorunların ortaya çıkmasına yardımcı olma veya bunların önlenmesi gibi önleyici davranışları içermektedir. Ayrıca nezaket, iş bölümünün gerektirdiği şekilde bireyler arasında etkin iletişimi de ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 121).

Sivil erdem, bireylerin bir kuruluşa karşı gösterdikleri yoğun bağlılık ve ilgiyi, kuruluşun yaşamına aktif ve gönüllü katılımı ifade etmektedir. Bu, organizasyonel yönetime aktif olarak katılma istekliliğini (toplantılara katılma, organizasyonun izlemesi gereken stratejiler hakkında konuşma, izlenecek politikaları tartışma) ve yüksek kişisel maliyete rağmen organizasyona yönelik fırsatları ve tehditleri gözlemlemeyi içermektedir. Bu kapsamda, bireyler örgütün çevresi ve çıkarlarını gözetmeye özen göstermektedir (Köse vd., 2003).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanların örgütlere olan bağlılıklarının bir yansıması olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine sağladığı imkanlar ölçüsünde örgütlere bağlılık gösterirler ve bu bağlılığı, örgütlerine katkı sağlayan

örgütsel vatandaşlık davranışlarına dönüştürürler. Örgütsel vatandaşlık, bir örgütün amaç ve değerlerine kesin inanç ve kabulü, örgüt için yüksek düzeyde çaba gösterme arzusunu ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğini ifade etmektedir. Aynı şekilde, bir örgüte bağlı çalışanlar, görev ve sorumluluklarını düzenli olarak yerine getiren, çabalarının ötesine geçmek için ekstra çaba gösteren, örgütün kurallarına gönüllü olarak uyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşan kişiler olarak kabul edilir. İçsel motivasyonları, başkaları tarafından kontrol edilen bir koşul değil, eylemin kendisi ve başarının sonucu olarak görülmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 80).

3.3.6. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Birey sosyal bir varlık olduğundan, çalışma ortamında insanlarla çeşitli ilişkiler geliştirip farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Sevgi, saygı, sadakat, paylaşım, özdeşleşme ve iş arkadaşlarına ait olma gibi duyguları beslemektedir (Yeşil, 2015: 102). Bu dostluk, her iki taraf arasında güven, sadakat, bağlılık ve bilgi paylaşımına dayalıdır (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018: 29). Meslektaşlara olan bağlılık, çalışanlarda daha güçlü mesleki ve örgütsel bağlılık üretmektedir (Çöl, 2004: 6; Wallace, 1995: 236). Meslektaşlarına karşı duyulan sorumluluk duygusu, iş hayatında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmeyi kolaylaştırmaktadır. İş ortamında dayanışma ve işbirliği, çalışan performansını ve motivasyonunu olumlu yönde etkilemekte, iletişimi artırmakta ve işyeri stresini azaltmaktadır (Çöl, 2004: 6; Gümüş ve Sezgin, 2012: 86).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bir araştırma, çalışanların örgütteki ekip üyeleriyle diğer üyelere göre daha fazla ve daha sık iletişim kurmaya istekli olduklarını göstermektedir (Tsui et al., 1992: 551-556). Bu bilinçle bir örgütte çalışanlar birbirlerine yaklaşarak dayanışma duygusunu geliştirebilir ve koruyabilirler. Bu nedenle meslektaşlarına bağlılık, çalışanlarda örgüte ve kariyere daha fazla bağlılık duygusu yaratmaktadır (Wallace, 1995: 236). Meslektaşlarına bağlılık, bir bireyin diğer çalışanlara olan kimliği ve bağlılığıdır. Bağlılık motivasyonu yüksek olan insanlar gerçek ilişkilere ve yakın arkadaşlıklara yüksek değer vermektedirler. Bu insanlar için, bir ortamda insanlarla çalışmak, onlarla bir şeyler paylaşmak ve onlara yardım etmek, bazı gelecek planlarından daha önemlidir. Bu durumda bireyin örgütten ayrılması daha zor olmakta, çünkü örgütten ayrılmak, verdiği sözü tuttuğu arkadaştan ayrılmak anlamına gelmektedir.

3.3.7. İtaat

İtaat, harici bir yükümlülük veya yetkiye dayalı bir emirdir, çalışanlar verilen emirlere uymadıklarında karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan korkarlar, bu korku onları uymaya sevk eder. İtaat, emir komuta ve bağlılık zincirinin bir sonucudur. Örgütteki otorite sahibi yöneticiler, çalışanların verdikleri emirleri kabul etmelerini ve bunlara uymalarını beklerler. Ancak örgütsel bağlılık, dış koşullardan değil, içsel bir sorumluluk duygusundan kaynaklanmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 88; Yeşil, 2015: 103). Örneğin, bir mahkumun bir emre itaat etmesi, cezaevine olan bağlılığını göstermez. Bağlılığın olmadığı durumlarda, çalışanlar örgütün iyiliği için çalışmak istemezler. Öte yandan, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte gönüllü olarak katılmalarını sağlamakta ve sorumluluk duygularını artırmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 89; Yeşil, 2015: 103).

3.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılığın çok boyutlu doğası gereği, araştırmacılar konuyu farklı boyutlarıyla incelemekte ve çeşitli yaklaşımlar önermektedirler. Bu yaklaşımların belirlenmesinde önemli olan alan, örgütsel bağlılığın çalışan-örgüt ilişkilerini ortaya çıkaran bir psikolojik yapıya ve örgütsel üyeliğin sürekliliğini belirleyen özelliklere sahip olup olmadığıdır (Karabekir ve Ünlü, 2015: 299).

Örgütsel Bağlılık; Tutumsal Bağlılık, Davranışsal Bağlılık ve Çoklu Bağlılık Yaklaşımları olmak üzere üç başlıkta toplanabilir.

- Tutumsal bir yaklaşımda, örgütsel bağlılığın nedenleri ve sonuçları sıklıkla vurgulanır.
- Davranışsal yaklaşımda, bu tutumların tanımladığı davranışlar sergilendikten sonra, bu davranışların tekrarlanmasına neden olan faktörler ve bu davranışların çalışanın tutumu üzerindeki etkisine odaklanılır.
- Çoklu bağlılık yaklaşımında bağlılığın, örgütü oluşturan iç ve dış gruplara yönelik taahhütlerin toplamını kapsadığı görülmektedir (Balay, 2014: 30).

Herzberg vd. (1959) tarafından geliştirilen motivasyon kuramına dayanarak, Meyer ve Allen (1991) iş deneyimiyle ilgili değişkenleri iki kategoride sınıflandırmışlardır: Birincisi, çalışanların işyerinde fiziksel ve zihinsel olarak rahat hissetme ihtiyaçlarını karşılamalarıdır. İkincisi ise, çalışanların sorumlulukları ve rolleri için gerekli becerilere sahip olduklarını hissetmelerini desteklemektedir. Örgütsel

bağlılığın kavramsallaştırılmasında, tutum ve davranış olmak üzere iki farklı görüş ön plana çıkmaktadır. Allen ve Meyer (1990), Becker'in "Yan Bahis" yaklaşımından esinlenerek, çalışanların sadece çalıştıkları organizasyona özgü becerileri geliştirmek için zaman ve çaba harcadıklarını ve bu becerilerin başka organizasyonlara aktarılamayacağını belirtmişlerdir. Araştırmacılar, çalışanların harcadığı emek ve zamanın bir bahis olduğunu ve bu bahsi kazanmanın tek yolunun, o organizasyonda kalmak olduğunu vurgulamışlardır (Allen and Meyer, 1990: 4).

Buna ek olarak, çalışanların başka bir işyerinde çalışmak için daha az seçeneği olduğundan, mevcut patronlarına olan bağlılıkları artmaktadır. Ayrıca, çalışan aileleri gibi önemli şahsiyetlerin örgüte bağlılığın önemini vurgulaması, normatif bağlılık eğiliminin belirgin hale gelmesine neden olmaktadır. Özellikle, örgütün kendilerinden bağlılık beklediğine inanan çalışanların, normatif bağlılıklarla karşılaşma olasılıkları yüksektir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Diğer yandan, Porter vd. (1974) tarafından önerilen tutum yaklaşımı, bireyin kendi amaçlarının örgütsel amaçlarla örtüşmesini, örgütle duygusal bütünleşmeyi, üyelerin değerlendirmelerini ve örgütün gönüllü çabalarını örgütsel bağlılığın göstergesi olarak değerlendirmektedir (Cuskelly and Boag, 2001: 68). Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalarda, kavramın tanımı konusunda tam bir fikir birliği olmamakla birlikte, Mowday vd. (1982), sorunu tek boyutlu olarak ele almanın yanlış olduğuna işaret etmiş ve örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık ve sürekli bağlılık olmak üzere iki boyutta tartışmışlardır. Meyer ve Allen (1991) ise, örgütsel bağlılığı üç genel boyutta incelemişlerdir; bunlar örgüte yönelik tutumsal bağlılık (duygusal bağlılık), örgütten ayrılmanın maliyeti (sürekli bağlılık) ve örgütte kalmanın ahlaki sorumluluğu (normatif bağlılık) şeklindedir (Bakan, 2011: 75). Bu durum, örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermektedir (Cohen, 2007: 339).

3.4.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık sergileyen çalışanlar, örgüte değil, yaptıkları belirli faaliyetlere bağlılık göstermektedirler. Kişi bir davranışa bağlandıktan sonra, o davranışa uygun bir tutum geliştirmekte ve bu tutumu gerekçelendirmektedir. Bu tutumlar, tekrarlayıcı davranış olasılığını artırmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 42; Meyer and Allen, 1991: 62). Davranışsal bağlılık, çalışanların örgütte kalma, işten ayrılmama, kurallara uyma ve örgütten ayrılmama isteklerini olumlu yararlar nedeniyle ifade eden davranışlarıdır ve çalışanlar ile örgütler arasındaki ilişkiyi temel almaktadır

(Mowday et al., 1982: 25). Davranışsal bağlılık, çalışanların bir örgütte devam etme zorunluluğunu hissetmeleri ve bu davranışlara psikolojik olarak bağlanmaları sürecidir (Kline and Peters, 1991: 194). Bu tür bağlılık sergileyen çalışanların bağlılığı, örgüt içindeki değil, belirli davranış veya faaliyetlerle ilgilidir (Liou and Nyhan, 1994: 101). Örneğin, bir çalışan belirli bir davranışı gerçekleştirdikten sonra, belirli faktörler nedeniyle bu davranışını sürdürmekte ve belirli bir süre sonra bu davranışa bağlılık geliştirmektedir. Zamanla sergilediği davranışa uygun tutumlar geliştiren çalışan, bu sayede davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Meyer and Allen, 1991: 62). Alanyazında öne çıkan davranışsal bağlılık kategorileri Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ve Salancik'in Davranışsal Bağlılık Yaklaşımıdır.

3.4.1.1. Becker'in Yaklaşımı

Becker (1960) örgütsel bağlılığı, "bireyin bazı riskler alarak tutarlı davranışı sergilemesi ve bu davranışların kendi çıkarlarıyla uyumlu olması" şeklinde tanımlamaktadır. Tutarlı davranış, belirli bir süre devam eden ve aynı amaca hizmet ettiği düşünülen davranıştır. Kişi, amaçlarına bu davranışlar aracılığıyla ulaşacağına inandığı için dolaylı davranışlardan kaçınmaktadır. Yan bahisler, bireyin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği ve değerli olduğuna inandığı yatırımlar üzerine yapılan bahisler olarak yorumlanmaktadır. Bu yatırımlar, bilgi, nitelik, statü, emek ve ek gelir gibi unsurları içermektedir. Bir bahsi kaybetmek, bir yatırımı kaybetmek anlamına gelmektedir (Becker, 1960: 35). Örneğin, sürekli değişen işler bireyin toplumsal olarak güvenilir bir imaj yaratmasına neden olabilir, bu nedenle bireyler toplumsal beklentilere göre davranma eğilimindedirler. Bürokratik düzenlemeler, bireylerin marjinal bahisler almasına neden olmaktadır. Bürokratik düzenlemeye bir örnek, bir çalışanın maaşından her ay kesilen emekli maaşıdır. Eğer bir birey emekli maaşından mahrum kalmayı göze alamıyorsa, kuruma sadakat göstermeye devam edecektir. Bireyin sosyal konuma uyum sağlaması, diğer bir yan bahis kaynağıdır (Becker, 1960: 38; Uygur, 2015: 31-32).

Toplumsal ve ahlaki baskılar, çalışanların toplumsal beklentiler doğrultusunda davranışlarını etkileyen ve sınırlayan bazı yan payları oluşturmaktadır. Örneğin, sürekli iş değiştiren bir çalışan, sosyal çevre tarafından güvenilir olarak görülme istemediği için ve işini iyi yapmadığı imajı vermek istemediği için, örgütünde uzun saatler çalışmaktadır. Bu çalışan, daha iyi seçenekler varken bir iş teklifini kabul etmeyerek, bu duruma gönüllü olarak girmektedir. Bürokratik düzenlemeler, çalışanların marjinal

bahisler almasının ikinci bir kaynağıdır. Bir organizasyondaki bürokrasiler tarafından sunulan finansal ve finansal olmayan teşvikler, çalışanların bahis oynamasına neden olmaktadır. Çalışan, gerekli koşulları sağlamadan kurumdan ayrılması durumunda, her ay düzenli olarak aldığı emekli maaşından bu tutarın kesilmesi ve bu tutarı alamaması, çalışanın örgütten ayrılmasına neden olacak davranışlardan kaçınmasını sağlamaktadır. Bir çalışan, organizasyonundaki çevresiyle temas halindeyken, sosyal etkileşim, kendilerine belirli bir bakış açısı oluşturmalarını sağlamaktadır. Bu biçimlendirilmiş görüşe uygun davranmak zorunda olan çalışan, örgütteki meslektaşlarına göre kendini dürüst ve güvenilir olarak sunarsa, bu davranışa bağlılık geliştirmektedir. Çalışan, içinde bulunduğu sosyal çevreye alışıkça ve uyum sağladıkça, sosyal rolü de yan önlemler alabilmektedir. Çalışan, sosyal rolüyle o kadar bütünleşmiştir ki, başka bir role sahip olmak önemli olmasına rağmen rolünden çıkamamaktadır (Becker, 1960: 38; Uygur, 2015: 31-32).

Özetle, Becker'in (1960) araştırması, çalışanların örgütlerinden ayrılmaları durumunda yan riskler olarak ortaya çıkan geçmiş deneyimleri nedeniyle sosyal ve ekonomik faydalarını kaybedecekleri, bu durumda çalışanların örgüte bağlılıklarını artıracığı gerçeğine dayanmaktadır. Örgütte geçirilen süre arttıkça yan paylar ve bunlara yapılan yatırımlar artacak, yatırımların örgütte geçirilen zamanla orantılı olarak gelişmesi örgütsel bağlılığı etkileyecektir.

3.4.1.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre, bireyin inançlarına ve eylemlerine olan bağlılığı, örgüte olan bağlılığını belirleyen kararları almakta önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler, tutarlı davranış sergilemeye istekli olup, paraya ihtiyaç duyduklarında sevmedikleri bir işi yaparak bir kurumda kalmaktadırlar. Bu durum, bireyin davranışıyla uyumlu olacak şekilde tutumunu değiştirmesine yol açmaktadır (Uygur, 2015: 32). Bireyin davranışının açık, geri döndürülemez ve gönüllü olarak yapılmış olması gibi faktörler, bireyin bağlılığını etkilemektedir. Örneğin, bir kişi, reddedemeyeceği bir sözleşmeli işe girdiğinde, buna göre hareket etmektedir. Sebepsiz yere başlatılan davranışlar, bireyin davranıştan ve sonuçlarından sorumlu hissetmesine neden olmakta, böylece sorumlu davranan bireyler örgütün üyesi olarak kalmak istemektedirler (O'Reilly and Caldwell, 1981; Meyer and Allen, 1991: 72).

Becker (1960)'in yaklaşımından farklı olarak, Salancik (1977) çalışanların davranışsal bağlılığının kendi iradeleriyle yaptıkları seçimlere dayandığını ve davranışın

sonucu olarak ortaya çıkan durumlarda kendilerini motive ettiğini belirtmektedir. Salancik'in yaklaşımı, çalışanların tutum ve davranışları arasındaki uyum üzerine kuruludur. Tutum ve davranış arasında bir uyum kaybı olduğunda, çalışanlar stresli ve gergin hissetmektedirler. Bağlılık; tutumlar ve davranışlar uyum içinde olduğunda ortaya çıkmaktadır (O'Reilly and Caldwell, 1981: 560; İnce and Gül, 2005: 53). Bir eylemin gönüllü olarak ve herhangi bir dış müdahale olmaksızın yapılması durumunda, çalışan eylem ve sonuçları için kişisel sorumluluk almaktadır. Dış baskılar olumsuz tepkiler uyandırırken, içsel irade gönüllü bağlılık üretmektedir (Bakan, 2018: 98). Başka bir deyişle, algılanan isteklilik yüksekse, çalışan eylemlerinden daha fazla sorumlu olmakta; irade gücü düşükse, yapılan seçimi, sergilenen davranışa uygun davranış sergileyerek haklı çıkarmaya çalışmaktadır.

Bir eylemin veya eylemin sonucunun iyi ya da kötü olmasına bakılmaksızın tersine çevrilebilirlik durumu, geri döndürülemez bir davranışa kesin bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Yani, geri alma davranışı yüksek maliyetlere neden oluyorsa, tercih edilen davranışı sürdürme kararlılığı yüksek olmaktadır (Kline and Peters, 1991: 195). Açıklık ve görünürlük, bir çalışanın eylemlerinin başkaları tarafından görüldüğü ve anlaşıldığı algısını ifade etmektedir. Çalışanların sergilediği davranışlar aile üyeleri, meslektaşları vd. tarafından açıkça görülebilmekte ve çalışanlar bu davranışların sorumluluğunu görmezden gelememektedirler (Kline and Peters, 1991: 195).

Hem Becker (1960) hem de Salancik (1977), örgütsel bağlılığı devam eden bir davranış eğilimi olarak görmektedir. Becker'in yaklaşımında, çalışan sergilediği davranıştan vazgeçerse yatırımından mahrum kalacağını bilerek, davranışını sürdürme ihtiyacının farkında olmalıdır. Salancik'in yaklaşımında ise, bağlılığın oluşabilmesi için çalışan ile örgüt arasında ruh halinin etkisi altında davranış sürdürme isteğinin olması gerekmektedir.

3.4.2. Tutumsal Bağlılık

Tutum, belirli bir kişiye, nesneye veya olaya yönelik aynı şekilde davranmamızı sağlayan öğrenilmiş bir eğilimdir. Kişi, olaylar ya da bireyler hakkında geçmiş deneyim, bilgi ve inançlarına dayalı bir tutum oluşturarak hareket etmektedir (Gökçek, 2006: 5). Bu nedenle, bireyin örgüte yönelik inançları, tutumları ve davranışları etkilenmektedir. Tutum bağlılığı, bireyin kimliği örgütle aynı hizaya geldiğinde veya örgütün amaçları ile bireyin amaçları zaman içinde aynı doğrultuda bütünleştiğinde ortaya çıkmaktadır. Örgüte karşı tutum bağlılığı olan çalışanlar, iş sözleşmelerine uygun hareket etmenin

ötesine geçerek örgütün refahını artırmak ve örgütsel hedeflere katkıda bulunmak için daha fazlasını yapmaktadır (Meyer and Allen, 1991: 62; Varoğlu, 1993: 8).

Tutum bağlılığı, çalışanın değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleri ile uyumlu olmasını gerektiren bir yaklaşımdır (Meyer and Allen, 1997: 9). Bu bağlılık üç bölümden oluşmaktadır: Birincisi, çalışanın örgütsel amaç ve kültürü benimsemesi; ikincisi, çalışanların örgütün tüm faaliyetlerinde söz sahibi olmaları ve özverili çalışmaları; üçüncüsü, çalışanların örgütü aileleri gibi görmeleri ve örgüte gönülden bağlı olmalarıdır. Yani, çalışanlar örgütlerine sadık kalmaktadırlar (Bayram, 2005: 129). Tutum bağlılığı, örgütün başarısını sağlamak ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için çok önemlidir. Örgütteki tutumsal bağlılık bağlamında; çalışan devir hızının azalması, performans ve verimliliğin artması, yaratıcılığın daha fazla teşvik edilmesi, örgütle bütünleşme, örgütsel amacın daha iyi anlaşılması, örgütsel ve kişisel hedeflerin daha iyi anlaşılması sağlanmaktadır (Bakan, 2018: 78). Tutum, birbiriyle tutarlı üç unsurdan oluşur: duygu, biliş ve davranış. Tutum nesnesine verilen gözlemlenebilir duygusal tepki, tutumun duygusal bileşenini ifade etmektedir. Tutumların devamlılığının sağlanmasında bu unsur büyük rol oynamaktadır. Mantıksal olarak ifade edilemeyen davranışların çoğu tamamen duygusaldır. Bireyin söz konusu tutum nesneleri ile ilgili ilgileri, görüşleri veya inançları bilişsel tutum öğelerine işaret etmektedir. Koleksiyona göre davranış, davranış ögesi ile açıklanmaktadır. Bir kişinin başka bir kişiye veya olaya veya nesneye karşı nasıl davrandığını gösterir (Gül, 2002: 41).

3.4.2.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Amitai Etzioni'nin örgütsel davranış alanında yaptığı derin katkılar, çalışan bağlılığını ve örgütsel performansı anlamada çok önemli bir role sahiptir. Etzioni tarafından kavramsallaştırıldığı şekliyle örgütsel bağlılık, bir bireyin çalıştığı kurumla özdeşleşme ve ona karşı sadakat gösterme derecesini ifade etmektedir. bu kavram, bireysel bağlılıkların örgütsel sonuçları etkileyebileceği karmaşık yolları ifade etmektedir.

Etzioni (1961), örgütsel bağlılığın üç temel biçimini tanımlamaktadır: zorlayıcı, faydacı ve normatif. Zorlayıcı bağlılık, uyumun korku ve örgütsel politikalara uymamanın potansiyel sonuçları tarafından yönlendirildiği ve genellikle tehditler yoluyla uygulandığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öte yandan faydacı bağlılık, çalışanların kendilerini kurumda kalmaya mecbur hissetmelerini sağlayan finansal teşvikler gibi kurumun sağladığı fayda ve ödüllere dayanmaktadır. En etkili bağlılık

biçimi olarak kabul edilen normatif bağlılık, çalışanların paylaştığı değerler sisteminden ve sadakatten kaynaklanmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, kurumun hedeflerini benimser ve kendi kişisel değerlerini kurumunkilerle uyumlu olarak algılar, bu da daha fazla bağlılık ve tatmin sağlamaktadır.

- **Zorlayıcı (Koersif) Bağlılık:** Etzioni'nin örgütsel bağlılığa ilişkin kavramsal çerçevesinde zorlayıcı bağlılık, örgütün çalışanların uyumunu sağlamak için güç, yaptırım veya yaptırım tehdidi kullanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılık biçimi genellikle kontrol ve gücün otoriter ve disiplinci önlemler yoluyla uygulandığı örgütlerde görülmektedir (Etzioni, 1961). Zorlayıcı bağlılık, çalışanların görevlerini yerine getirmek için içsel motivasyon eksikliği ile tanımlanmaktadır; bunun yerine, eylemler öncelikle kuruluşun hedeflerine gerçek bir bağlılıktan ziyade potansiyel olumsuz sonuçlardan duyulan korku ile yönlendirilmektedir (Penley and Gould, 1988). Bu tür bir bağlılık genellikle kurallara bağlılığın ve katı hiyerarşilerin örgüt kültürüne hakim olduğu bürokratik ortamlarda gözlemlenmektedir. Zorlayıcı örgütler, disiplini korumak ve uyumu teşvik etmek için fiziksel veya psikolojik zorlamaya dayanır. Bu örgütlerde, çalışma ortamının baskıcı doğası nedeniyle genellikle yüksek düzeyde çalışan devri ve düşük iş tatmini yaşanır (Etzioni, 1959; Penley and Gould, 1988). Zorlayıcı ortamlarda liderler, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamak için tehditler ya da tenzil-i rütbe veya işten çıkarma gibi fiili cezalandırma mekanizmaları kullanabilir. Bu yaklaşım, gerginlik ve korku dolu bir işyeri atmosferine yol açabilmekte, bu da bağlılığı ve motivasyonu yüksek bir işgücünü teşvik etmek için ters bir etki yaratmaktadır (Sisaye, 2005). Bununla birlikte, zorlayıcı bağlılık hemen itaat edilmesini sağlayabilirken, sadakati ya da kuruluşla daha derin bir duygusal bağ teşvik etmemektedir. Çalışanlar görevlerini yerine getirebilirler, ancak bu uyum genellikle coşku ve yaratıcılıktan yoksundur ve potansiyel olarak yenilikçiliği ve örgütsel büyümeyi engellemektedir (Penley and Gould, 1988). Zorlayıcı bağlılığa başvurma sonuçları oldukça önem taşımaktadır. Bu yaklaşımı kullanan kuruluşlar, zorunlu uyum yoluyla kısa vadeli hedeflere ulaşabilir, ancak güvensizlik ortamı yaratarak ve çalışanlardan minimum kişisel yatırım alarak uzun vadeli kurumsal sağlığa zarar verme riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Sisaye, 2005). Bu yönetim yöntemi potansiyel olarak yüksek düzeyde devamsızlığa, iş kalitesinde

düşüşe ve yetenekli bireylerin işe alınmasını engelleyebilecek zehirli bir kurum kültürüne yol açabilmektedir (Etzioni, 1959).

- **Faydacı (Utilitarist) Bağlılık:** Etzioni'nin örgütsel bağlılık kavramında faydacı bağlılık, bağlılığın sadakat veya ahlaki yükümlülükten ziyade öncelikle işle ilişkili ödüller tarafından yönlendirildiği, bireylerin bir örgüt içinde gösterdikleri hesapçı katılımı ifade etmektedir. Bu tür bağlılık tipik olarak işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkinin işlemsel bir değiş tokuşa dayandığı örgütlerde görülmektedir. Çalışanlar ücret karşılığında emeklerini sunmakta ve bağlılıkları bu değiş tokuşun algılanan yeterliliği ve adilliğine bağlı olmaktadır (Etzioni, 1961). Faydacı bağlılık, bir bireyin bir kuruma olan bağlılığının gücünün maaş, iş güvenliği ve kariyer ilerleme fırsatları gibi elde ettikleri somut faydalarla doğrudan ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Bu tür ortamlarda çalışanlar, faydaların örgüte katılımlarının maliyetlerinden daha ağır bastığını algıladıkları sürece rollerini etkin bir şekilde yerine getirebilirler. Ancak bu bağlılık biçimi, örgütün yeterli maddi ödülleri sağlayamadığı ya da çalışanların başka yerlerde daha iyi fırsatlar bulduğu zamanlarda devam etmeyebilmektedir (Franklin, 1975). Faydacı bir temelde faaliyet gösteren kuruluşlar genellikle ücret ve yan hakları verimliliği en üst düzeye çıkaracak ve işten ayrılmaları en aza indirecek şekilde yapılandırarak bu tür bağlılığı güçlendiren sistem ve politikalara yatırım yapmaktadır. Bu kuruluşların, sundukları tekliflerin çalışanların bağlılığını sürdürecektik kadar rekabetçi olmasını sağlamak için piyasayı sürekli olarak izlemeleri gerekmektedir (Garba, 2023). Bununla birlikte, ağırlıklı olarak faydacı bağlılığa güvenmenin dezavantajları vardır. Bağlılık öncelikle tatmin edici ödüller almaya dayandığından, çalışanlar sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ötesinde kurumun hedeflerine çok az bağlılık hissedebilirler. Bu durum, bağlılıkları daha derin bir sadakat ya da ortak amaç duygusuyla beslenmediğinden, yukarıda ve öteye gitmeye ya da yenilik yapmaya daha az istekli bir işgücüyle sonuçlanabilmektedir (Daftuar, 1983). Dahası, faydacı bağlılık, rakiplerin daha yüksek ödüller sunabileceği ekonomik yükseliş dönemlerinde daha yüksek işten ayrılma oranlarına yol açabilir. Bu tür bağlılığa büyük ölçüde güvenen kuruluşlar, yetenekleri elde tutmak için piyasa eğilimleri ve rakip stratejileri konusunda tetikte olmak zorundadır (Warren et al., 1976). Özetle, faydacı bağlılık çalışanların verimli ve öngörülebilir bir performans sergilemesini sağlayabilirken, kuruluşların zorlu zamanları atlattıkları veya yenilikçi düşünceleri teşvik etmek için ihtiyaç duyabileceği daha derin, daha

esnek bağıllık biçimlerini ortaya çıkarmaz. Sürdürülebilir örgütsel başarı için, faydacı bağıllık ile normatif bağıllık gibi diğer bağıllık biçimleri arasında bir denge kurulması genellikle zorunlu olmaktadır (Etzioni, 1961; Franklin, 1975).

- **Normatif (Zorlayıcı) Bağıllık:** Amitai Etzioni'nin örgütsel bağıllık kavramsallaştırmasında normatif bağıllık, çalışanların örgütlerine sadık kalmak için hissettikleri ahlaki bir yükümlülüğü temsil etmektedir. Bu bağıllık biçimi, örgüt içindeki sosyalleşme süreçleri sırasında normatif etkilerin içselleştirilmesinden kaynaklanmaktadır (Etzioni, 1961). Normatif bağıllık gösteren çalışanlar, ödüller ya da başka bir yerde daha iyi fırsatların varlığına bakmaksızın, genellikle sadakat ya da ahlaki görev duygusuyla, örgütte kalmanın yapılacak en doğru şey olduğunu düşünmektedir. Normatif bağıllık, kuruluşların çalışanlarının sosyalleşmesine büyük yatırım yaptığı, değerlerinin, normlarının ve hedeflerinin üyelerine derinlemesine yerleşmesini sağladığı durumlarda kritik önem taşımaktadır. Bu içselleştirme, sadece kişisel kazançla değil, aynı zamanda örgütsel değerlere karşı gerçek bir inançla motive olan bir işgücünü teşvik etmektedir (Meyer and Parfyonova, 2010). Hadi ve Tentama (2020) tarafından yapılan araştırma, normatif bağıllığın çalışanları elde tutma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi unsurları nasıl etkilediğini tartışarak Etzioni'nin kavramını daha da genişletmektedir. Yüksek düzeyde normatif bağıllığa sahip çalışanların sadakat gösterme ve örgütsel hedefleri desteklemek için görev çağrısının ötesine geçme olasılığı daha yüksek olup, bu da örgütsel istikrarı ve performansı önemli ölçüde artırmaktadır. Normatif bağıllık aynı zamanda işten ayrılma niyetinin azaltılmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar kurumlarında kalmaya ahlaki olarak mecbur hissettiklerinde, memnuniyetsizlikle veya başka bir yerde daha cazip iş teklifleriyle karşılaştıklarında bile ayrılma olasılıkları daha düşük olmaktadır (Betanzos-Díaz and Rodríguez-Loredo, 2017). Bu bağıllık türü, özellikle rekabetin yüksek olduğu ortamlarda istikrarlı bir işgücünü korumayı amaçlayan kuruluşlar için oldukça faydalı olmaktadır. Ayrıca, normatif bağıllık daha yüksek iş tatmini ve kişisel refah düzeyleriyle ilişkilidir. İşlerinin sadece bir iş değil, kişisel değerlerinin ve etik anlayışlarının bir yansıması olduğunu düşünen çalışanların iş tatmini daha yüksek olma eğilimindedir. Bunun nedeni, işlerinin kişisel kimlikleriyle yakından uyumlu olması ve bunun da işteki genel amaç ve tatmin duygularını artırmasıdır (Jaros, 2017).

Etzioni'nin örgütsel bağlılık teorisi, bireysel değerler ile örgütsel hedefler arasındaki uyumun önemini vurgulayarak, bireylerin örgütlerle nasıl ilişki kurduğunun psikolojik ve sosyo-yapısal yönlerini daha derinlemesine incelemektedir. Etzioni'ye göre, bir bireyin bağlılığının gücü ve doğası, örgütlerin üyelerinin güvenlik, katılım ve özerklik ihtiyaçlarını nasıl karşıladığından etkilenmektedir (Chauhan et al., 2022: 115).

3.4.2.2. O' Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Bu yaklaşım, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyuta dayanmaktadır (O'Reilly and Chatman, 1986: 492-493).

Uyum boyutu, çalışanların dış teşviklere, örneğin maaş, terfi, ikramiye ve cezalardan muafiyet gibi faktörlere odaklandığı bir bağlılık türüdür. Bu boyutta çalışanlar, örgütün beklentilerini karşılayamayacaklarını hissettiklerinde uyum sağlamayı bırakabilir ve yeni iş arayışına girebilirler (Balay, 2014: 29). Özdeşleşme boyutu ise, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanmalarını ve örgütte kalmayı istemelerini içerir. İçselleştirme boyutunda çalışanlar, örgütün değerlerini kendi değerleriyle uyumlu bulmakta ve bu değerleri benimsemektedirler (O'Reilly and Chatman, 1986: 493). İçselleştirme boyutu, örgütsel bağlılık açısından en güçlü olanıdır ve hem ödülün çekiciliği hem de cezadan kaçınma faktörlerini içermektedir (Meşe, 2007: 245; Meyer and Allen, 1991: 75-76). Özdeşleşme boyutu, bireylerin kuruluşa bağlılıklarını, kuruluşun amaçları, vizyonu, değerleri ve tutumlarıyla özdeşleşme arzusuna dayandırmaktadır (Pinder, 1997: 265).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda fikir birliği olmamakla birlikte, bu yaklaşımların ortak noktası, çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlı olmalarıdır. Bağlılığı oluşturan faktörlerin ve bağlılığın sonuçlarının doğru bir şekilde belirlenememesi, bu alandaki farklılıkların temel nedenidir (Görgülüer, 2013: 139). Özdeşleşme, bireylerin başkalarıyla yakın ilişkiler geliştirme arzusuna, kimlik ise bireylerin kendilerini ifade etme ve tatmin sağlama ihtiyacına dayanır. İçselleştirme, kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum üzerine kuruludur (Şen, 2008: 44).

3.4.2.3. DeCottis ve Summers'ın Yaklaşımı

DeCottis ve Summers, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurları iki geniş kategoriye ayırır: kişisel ve durumsal. Örgütsel bağlılıkla ilişkili bireysel özellikler yaş, çalışma yılı, cinsiyet ve eğitimidir. Araştırmalar yaş ve çalışma süresinin örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu, eğitim başarısının ise örgütsel bağlılıkla negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Durumsal özellikler örgütsel yapıyı, insan kaynakları

süreçlerini, çalışan rollerini veya iş özelliklerini, terfi fırsatlarını ve örgütsel iklimi içermektedir (Baransel, 1996: 51-52).

3.4.2.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin örgütsel bağlılık konusundaki yaklaşımında ifade edilen üç farklı bağlılık türünün değişkenlere bağlı olduğunu belirtmiştir. Etik bağlılık, işe yoğun odaklanma, normal çalışma saatleri dışında veya hafta sonları çalışma ve eve iş götürme gibi davranışları içermektedir. Kişisel çıkar bağlılığında bireyler, örgüt üyelerinin faydalarını artıracak stratejilere inanmakta ve örgüt içinde daha fazla sorumluluk alarak, görevlerini başarıyla yerine getirerek üstleri ile ilişkilerini artırmayı amaçlamaktadır. Yabancılaşma bağlılığı ise, bireylerin kariyerleri ve örgütsel koşullar üzerinde kontrol sahibi olmadıkları ve başka iş fırsatları bulunmadığında ortaya çıkmaktadır. Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin çalışmasının aksine, bu üç taahhüt türünün örgütlerde bir arada var olabileceğini öne sürmektedirler. Örgütsel bağlılığın farklı faktörlerle etkileşime girdiğini ve Etzioni'nin tanımladığı örgütsel bağlılık yaklaşımından farklı olarak, örgütlerde her üç bağlılık türünün de bir arada bulunabileceğini belirtmişlerdir (Penley and Gould, 1988: 52).

Etik bağlılık, bir örgütün amaçları, değerleri ve normları ile özdeşleşmeyi ifade etmektedir ve çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgüte tam bağlılık yoluyla örgütsel başarıya ulaşmak için örgüte sorumluluk duygusu ile örgütü destekleme isteğinin bir sonucu olarak görülmektedir (Gül, 2002: 44). Çalışanlar, örgütün amaçlarını kabul etmekte, bu amaçlara ulaşmak için en üst düzeyde performans sergilemekte ve sorumluluklarını isteyerek yerine getirmektedir. Böylece etik bağlılık, duygusal bir çalışan ile örgüt arasındaki bağ olarak nitelendirilmektedir (Bakan, 2018: 89). Etik bağlılık, örgütsel bağlılığı güvence altına almak ve sürdürmek için en değerli bağlılık olarak görülmekte ve bir örgütün kurumsallaşmış amaçlarına ulaşmasını sağlayan bir yöntem olarak da kabul edilmektedir (Şahin, 2014: 59).

Kişisel çıkar bağlılığı ise örgütsel bağlılığın araçsal bir biçimini yansıtmaktadır. Bu durumda organizasyon, belirli ödüllerin elde edilmesi için bir araç olarak görülmektedir. Çalışanların örgüt üyesi olarak kalmalarının nedeni, bu ödülleri elde etme arzusudur (Penley and Gould, 1988: 43). Kişisel çıkar taahhüdü, çalışanların örgütün amaçlarına ulaşması için gösterdikleri çabalar karşılığında maddi faydalar, ödüller, teşvikler ve ikramiyeler gibi çeşitli avantajlar elde etmeleriyle ilgilidir (Saldamlı, 2009: 18).

Yabancılaşma bağıllığı, çalışanların örgüt üzerinde herhangi bir etkiye veya kontrole sahip olmadıklarını ve örgüt dışında başka iş fırsatı bulunmadığına inandıkları durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir bağıllıkta, çalışanlar örgütteki ve dışındaki tüm faktörleri kontrol edemedikleri için geleceklerini tahmin edememekte ve bu durum tutum ve davranışlarına kontrol eksikliği duygusu ile yön vermektedir (Penley and Gould, 1988: 48-49). Bu duygular, çalışanların örgütte kapana kısılmış hissetmelerine yol açabilmektedir (Gül, 2002: 44). Kişisel çıkar bağıllığı ve yabancılaşma bağıllığı, örgütsel bağıllığın oluşmasında farklı sonuçlar doğurmaktadır. Kişisel çıkar bağıllığında, çalışanlar bekledikleri getiriyi aldıklarında örgüte bağlı kalmaya devam etmektedirler. Öte yandan, yabancılaşma bağıllığına sahip çalışanlar, örgüte katkıları karşılığında herhangi bir ödül almasalar bile, başka iş imkanlarının olmaması ve örgüte bağıllık ihtiyacı nedeniyle mevcut durumu kabul etmektedirler (Bakan, 2018: 90).

3.4.2.5. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968), kuruluşların üyelerine dayattığı farklı davranışsal gereklilikler sonucunda ortaya çıkan üç tür bağıllık tanımlamıştır: devam bağıllığı, uyum bağıllığı ve kontrol bağıllığı (Adanalı, 2007: 5; Güney, 2011: 285). Devam bağıllığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda ödeyeceği maliyetin yüksek olacağını anlaması ve örgütte kalmaya devam etmenin kendisi için daha faydalı ve olumlu sonuçlar yaratacağına inanması nedeniyle örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmesidir (Bakan, 2018: 83). Çalışan, kendisi için karlı olanın örgütteki konumu ile ilgili olduğunu anladığında, örgüte ve rolüne bağlı olmaktadır (Saldamlı, 2009: 15). Devam eden bağıllığı yaratan ve pekiştiren iki unsur özveri ve yatırımdır. Özveri, bir çalışanın örgüt üyesi olabilmek için değerli ve hoş giden bir şeyi feda etmesidir. Yatırım ise, çalışanların potansiyellerini ve mevcut kaynaklarını organizasyona bağlayarak organizasyonda pay sahibi olmaları anlamına gelmektedir (Kanter, 1968: 501).

Uyum bağıllığı, işyerinde sosyal ilişkilerin geliştirilmesine dayanan bağıllık türüdür. Bireyler, çalışma ortamındaki güçlü ilişkiler nedeniyle örgütlerine bağılıdır. Birbirine bağlı olan ve güçlü ilişkiler nedeniyle bir grup oluşturan üyeler arasındaki birlik, uyumlu bir bağ oluşturmaktadır. Adaptasyon veya zincir bağıllık, organizasyon dışındaki sosyal ilişkilerden vazgeçen bireyleri ifade etmektedir. Bireylerin grup üyeleriyle sosyal ilişkilerinden kaynaklanan grup uyumu, örgütsel dışlanmayı ve yabancılaşmayı en aza indirmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

Kontrol bağıllığı ise, bireyin örgütsel normlara bağıllığını ifade etmektedir. Örgütün gerektirdiği kurallar, bireyin değerleriyle örtüştüğü için doğru ve etik kabul edilmektedir. Kontrol bağıllığı, çalışanların örgüt tarafından belirlenen kurallara uymasının sonucudur. Kurallara göre hareket etmek, organizasyonun uygun davranış için rehber görevi gören değerlerine ve hedeflerine inanarak daha etkili hale gelmektedir. Çalışanlar, kuruluşun normlarını ve değerlerini uygun davranış için önemli kılavuzlar olarak algıladıklarında ve günlük eylemlerinde bu normlardan etkilendiklerinde kontrol bağıllığı bulunmaktadır. Kontrol bağıllığı, çalışanların örgüte yönelik olumlu normatif yönelimlerinin yanı sıra, çalışanların tutum ve davranışlarını istenilen şekillerde şekillendirerek örgütsel normlara bağlanmalarını ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005: 31). Dolayısıyla kontrol bağıllığı, örgütsel normların içselleştirilmesi ve benimsenmesi, örgütsel beklenti ve beklenen davranışların yerine getirilmesi, örgüt liderlerine, yöneticilere ve otoritelere itaat edilmesi ve örgütsel olarak belirlenmiş kurallara uyulması anlamına gelmektedir (Bakan, 2018: 85).

Bu üç farklı bağıllık türünün sonuçlarının farklı etkileri olacağı muhtemeldir. Bir örgütte devam eden bağıllık türü yüksekse, çalışanların örgütten ayrılma olasılıkları daha düşük olacak, yani örgütte kalma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Uyum düzeyi yüksek olan kuruluşlar, dış tehditlere karşı daha yüksek savunmaya sahip olacaktır. Çalışanların örgütsel değer ve normları kabul etme, benimseme ve bunlara bağlı kalma yetenekleri, kontrol bağıllığının yüksek olduğu örgütlerde daha fazla görülmektedir (Hüseyinlikli, 2010: 75).

Etzioni'den farklı olarak, Kanter bu üç tür örgütsel bağıllığın etkileşimde ortaya çıktığını ve kuruluşların çalışan bağıllığını artırmak için üçünü de hesaba katması gerektiğini öne sürmektedir. Bir tür bağıllık, diğerlerini güçlendirerek bir kuruluş genelinde bağıllığı güvence altına alabilmektedir. Örneğin, bireyler örgütün sürekliliğine olan bağıllıkları nedeniyle örgütün kural ve değerlerine inanarak örgüte tutunabilir, grup bağıllığını hissedebilir ve uygun davranışlar sergileyebilmektedir (Adanalı, 2007: 5). Bu nedenle, Kanter'in tanımladığı bu üç bağıllık türü, örgütlerdeki çalışanların bağıllığını anlamak ve geliştirmek için kritik öneme sahip olmaktadır.

3.4.2.6 Mowday, Steers ve Porter'ın Yaklaşımı

Mowday vd., 1979 yılında yaptıkları çalışmada örgütsel bağıllığı, çalışanlar ve firma arasındaki duygusal bağ olarak tanımlamışlardır. Sözü geçen araştırmacılara göre örgütsel bağıllık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımının göreceli

gücüdür (Yüceler, 2009: 447). Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık, bireylerin ve örgütlerin özdeşleşmelerini ve kendilerini ne derece özdeşleştirebildiklerini ifade eden bir kavramdır. Geliştirdikleri modele göre bağlılığın üç boyutu vardır: birincisi kuruluşun değer ve amaçlarının benimsenmesi ve kabul edilmesi, ikincisi kuruluşa fayda sağlamak için önemli çaba sarf etme isteği ve üçüncüsü de örgütte kalma isteğidir. Örgüt arzusu güçlüdür (Yağcı, 2007: 118). Genel olarak bu sınıflandırma, bir tutum olarak bağlılık ile bir eylem olarak bağlılık arasında ayrım yapmaktadır (Bayram, 2005: 131).

Davranışsal bağlılık; zamanlarının çoğunu bir örgütte geçiren üyeler, örgütten ayrıldıktan sonra karşılaştıkları sorunların çözümlerine güvenmezler (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54). Davranışsal bağlılık, bireyin geçmişteki davranışlarından dolayı bir organizasyona olan bağlılığı ile ilgilidir. Burada örgütsel bağlılığın gelişimi örgütlerden çok bireylerin davranışlarına bağlıdır (Koç ve Topaloğlu, 2012: 221). Bu nedenle çalışanlar örgütte kalmak isterler. Çünkü örgütten ayrıldıktan sonra örgütün sunduğu fırsatlardan mahrum kalacak ve belirli maliyetlerle karşı karşıya kalacaklardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

Tutum bağlılığı; bir örgütün üyeleri kendilerini örgütle özdeşleştirir, örgütün amaçlarını bütünleştirir ve kişiselleştirir ise ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre örgüt üyeleri, örgüt yararına kişisel değer ve amaçlarını değiştirmekte ve örgütte kalmayı istemektedirler (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54). Genel olarak bu bağlılık, bireylerin ahlaki bir ödül ve fayda karşılığında örgüte bağlandıkları bir alışveriş ilişkisidir (Koç ve Topaloğlu, 2012: 221).

Araştırmalar, davranışsal bağlılık ile tutumsal bağlılık arasında döngüsel bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu durumda bağlılık tutumları, kararlı davranışlara yol açmakta ve bu davranışlar bağlılık tutumlarını pekiştiren unsurlar haline gelmektedir (Bayram, 2005: 132)

3.4.2.7. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini anlamada önemli bir modeldir. Bu model, bağlılığı üç farklı bileşene ayıran çok boyutlu yaklaşımıyla tanınmaktadır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Örgütsel bağlılık açısından duygusal bağlılık, bir çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte katılımını yansıtan bir unsurdur. Bu bağlılık biçimi, bir çalışanın örgütün değerlerine ve hedeflerine olan samimi inancı ve bunları kabul etmesi nedeniyle örgütün bir parçası olarak kalma arzusu ile

tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın temel yapıtaşı olarak kabul edilmektedir (Mercurio, 2015). Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanların daha iyi iş performansı sergilemeleri ve tükenmişliğe daha az eğilimli olmaları beklenmektedir, çünkü bağlılıkları strese karşı bir tampon görevi görmektedir (King and Sethi, 1997). Araştırmalar, duygusal bağlılığın zaman içinde geliştiğini ve bireyin gelirindeki ve iş koşullarındaki değişikliklerden etkilenebileceğini göstermiştir (Gao-Urhahn et al., 2016).

Örgütsel destek, duygusal bağlılığın geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yüksek örgütsel destek algılayan çalışanlar daha güçlü duygusal bağlılık geliştirme eğilimindedir ve bu da destek ile iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir (Panaccio and Vandenberghe, 2009). Ayrıca, duygusal bağlılığın işle ilgili çeşitli faktörler ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Fazio et al., 2017).

Örgütsel bağlılık açısından devam bağlılığı, bir çalışanın örgütten ayrılmasının kendisine getireceği maliyete ilişkin algısını ifade etmektedir. Bir çalışanın örgüte yaptığı yatırımların farkında olmasına ve örgüt dışında uygulanabilir alternatiflerin olmadığını algılanmasına dayanmaktadır. Bu bağlılık biçimi, örgütte kalma arzusu veya yükümlülüğünden ziyade ihtiyaç duygusu ile karakterize edilmektedir.

Devam bağlılığı, duygusal bağlılığa kıyasla bu bağlılık biçimiyle daha yüksek korelasyona sahip olan örgütsel görev süresi, emeklilik hakları, eğitim ve yaş gibi faktörlerden etkilenmektedir (Mayer and Schoorman, 1998). Ayrıca, iş güvenliği algısı ve alternatif istihdam olanaklarının mevcudiyetinden de etkilenmektedir. Duygusal bağlılık gibi mutlaka olumlu sonuçlara yol açmasa da işyerindeki belirli davranış ve tutumları etkileyebilmektedir. Örneğin, devam bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif bir korelasyona sahip olduğu ve rol performans ile ilişkili olmadığı bulunmuştur (Chen and Francesco, 2003). Bu durum, öncelikle devam bağlılığı nedeniyle bir kurumda kalan çalışanların resmi iş sorumluluklarının ötesine geçemeyeceğini göstermektedir. Dahası, devam bağlılığı işle ilgili çeşitli faktörler ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi denetleyebilmektedir. Örneğin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yönlendirebilir; yüksek devam bağlılığına sahip çalışanlar, alternatif işler mevcut olduğunda işten ayrılma niyeti geliştirebilmektedir (Addae et al., 2006).

Normatif bağıllık, bir çalışanın kurumunda kalmaya devam etme yükümlülüğü hissetmesini ifade etmektedir. Bu bağıllık biçimi, genellikle kişisel değerlerden, kültürel veya ailevi beklentilerden ve sosyal normlardan etkilenen bir sadakat veya ahlaki görev duygusuna dayanmaktadır. Normatif bağıllık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünü olarak kavramsallaştırılmaktadır (Wiener, 1982). Örgütsel özdeşleşme ve sadakate dayalı değerlerden etkilenmektedir. Yüksek normatif bağıllığa sahip çalışanlar, genellikle sağlanan fırsatlar veya gelişimlerine yapılan yatırımlar için hissettikleri borçluluk duygusu nedeniyle örgütte kalmaları gerektiğini düşünmektedir.

Normatif bağıllığın örgütsel bağıllıktaki rolü kayda değerdir. Azalan işten ayrılma eğilimi, daha yüksek iş tatmini ve artan örgütsel vatandaşlık davranışı gibi arzu edilen sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Normatif bağıllık, duygusal bağıllık ve devam bağıllığından farklı olmakla birlikte, bunlarla ilişki içerisinde olabilmektedir. Duygusal bağ (duygusal bağıllık gibi) veya algılanan maliyetler (devam bağıllığı gibi) tarafından değil, daha ziyade bir görev ve ahlaki yükümlülük duygusu tarafından yönlendirilmektedir.

3.4.3. Çoklu Bağıllık

Bu yaklaşımda örgütsel bağıllık, örgütü oluşturan iç ve dış gruplara yönelik taahhütlerin toplamı olarak kabul edilmektedir (Balay, 2014: 30). Bu yaklaşıma göre örgütte çalışanların çalışma arkadaşları, yöneticileri, sendika grupları, müşteriler ve bireysel meslekler gibi birçok unsurdan oluşan birçok referans grubu bulunmaktadır. Aslında her unsurun ifade ettiği değer çalışanlar için farklıdır (Gül, 2002: 50). Bununla birlikte, bu grupların örgütsel hedeflerle çatışabilecek benzersiz amaç ve hedefleri olabilir. Dolayısıyla, çalışanların bu unsurların her birine farklı düzeylerde bağıllık göstermelerinin yanı sıra, yukarıdaki unsurlara ve bir bütün olarak örgüte yönelik geliştirilen bağıllık düzeyinin kişiden kişiye değiştiği görülmektedir.

Reichers (1985) tarafından ortaya atılan çoklu bağıllık kavramı, çalışanların bir örgüt içindeki birden fazla grubun hedef ve değerlerine farklı bağıllıklar gösterebileceğini öne sürmektedir. Bu bakış açısı, geleneksel, tekil örgütsel bağıllık görüşüne meydan okumakta ve bir çalışanın deneyimleyebileceği çeşitli bağıllıkların daha detaylı bir şekilde anlaşılabilmesini savunmaktadır. Reichers (1985), çalışanların sahip olabileceği çoklu bağıllıkların etkisini genellikle göz ardı ettikleri için örgütsel bağıllığa ilişkin genel anlayışın yetersiz olabileceğini savunmaktadır. Çalışanların

sadece bir bütün olarak kuruma değil, aynı zamanda kurum içindeki departmanlar, ekipler ve hatta belirli projeler gibi çeşitli gruplara da bağlı olduklarını öne sürmektedir. Buradaki fikir, bu çoklu bağlılıkların bir arada var olabileceği ve bir çalışanın kuruma yönelik davranış ve tutumlarını etkileyebileceğidir (Reichers, 1985).

3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin araştırılması sonucunda, bu faktörlerin üç ana kategoriye ayrıldığı anlaşılmaktadır: bireysel faktörler, kurumsal faktörler ve dışsal faktörler. Bireysel faktörler, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, deneyim, meslek, kıdem, statü, başarı motivasyonu, içsel motivasyon, iş değerleri ve kontrol noktaları gibi unsurları içermektedir (Kalleberg and Dunn, 2016). Örgütsel faktörler arasında ise işin doğası, yönetim tarzı ve örgüt kültürü gibi içsel yapı ve süreçler bulunmaktadır (Allen and Meyer, 1990; Meyer and Allen, 1991). Dışsal faktörler ise, örgütün dışındaki etkenleri kapsamaktadır (Hofstede, 2001).

Bir araştırmada, kişisel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde diğer faktörlere göre daha az etkili olduğu belirlenmiştir (Tsui et al., 1997). Örgütsel bağlılık konusunda farklı sınıflandırmalar yapan yazarlar, bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra dışsal faktörlerin de bu konuda önemli olduğunu belirtmişlerdir (Podsakoff et al., 2003). Böylece, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üç temel kategoride toplanmaktadır: bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve dış faktörler (Weiss et al., 1967). Bu üç kategori, örgütsel bağlılığın oluşumunda ve sürdürülmesinde önemli roller oynamaktadır. Bireysel faktörler, çalışanın özelliği ve deneyimine dayanırken; örgütsel faktörler, işin doğası, yönetim tarzı ve örgüt kültürü gibi içsel yapılarla ilgilidir. Dışsal faktörler ise, örgütün dışındaki etmenler ve piyasa koşullarını kapsamaktadır. Bu faktörlerin her biri, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını farklı şekillerde etkilemektedir.

3.5.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan çok sayıda faktör bulunmaktadır; bu faktörler bireysel karakteristiklerden örgütsel politikalara kadar geniş bir yelpazede değerlendirilebilir. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve psikolojik sözleşmeler gibi özellikleri kapsamaktadır. Her bir faktör, çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını farklı şekillerde etkileyebilmekte ve bu etkileşimler, çalışanların iş performansı, kuruma olan bağlılığı üzerinde belirgin bir rol oynamaktadır.

3.5.1.1. Yaş

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar, çeşitli sonuçlar ortaya koymaktadır. Angle ve Perry (1983) tarafından yapılan bir çalışmada, yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada, yaş arttıkça bireylerin daha az istihdam seçeneğine ve alternatif eğitim fırsatlarına sahip oldukları, bu durumun da örgütlerine daha fazla bağımlı hale gelmelerine yol açtığı belirtilmektedir. Uzun yıllar aynı kurumda çalışan bireylerin, edindikleri tutum, değer ve meslektaş ilişkileri nedeniyle yeni bir örgüte uyum sağlama sürecinde örgütten ayrılmak istemedikleri görülmektedir. Balay (2014) tarafından yapılan araştırmada, daha yaşlı, daha az eğitilmiş ve daha yüksek yetkinlik duygusuna sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır.

Mathieu ve Zajac (1990) ise, çalışanların yaşlandıkça eğitim düzeylerini yükseltme ve iş bulma fırsatlarının azalmasının, onları örgütlerine daha sadık hale getirdiğini ifade etmektedirler. Bu durum, yaşlı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına yol açmaktadır. Cohen (1993), genç çalışanların daha az deneyimli ve nitelikli olmaları, alternatif iş fırsatlarına erişimlerinin sınırlı olması nedeniyle örgütsel bağlılıklarının arttığını belirtmektedir.

Bazı çalışmalar ise yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Türkoğlu (2011) yaştan özellikle zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceğini ifade etmektedir. Yaş ilerledikçe, alternatif iş seçeneklerinin azalması ve örgütten ayrılma maliyetlerinin artması nedeniyle bireyler mevcut işlerine daha fazla bağlanmaktadır. Demir (2012) ise, yaşla birlikte alternatif istihdam olanaklarının azalmasının, bireylerin mevcut işlerine daha fazla psikolojik olarak bağlanmalarına yol açabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla, yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi bireyden bireye ve duruma göre farklılık göstermektedir.

3.5.1.2. Cinsiyet

Örgütlerde çalışan kadın sayısının artması, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların sayısını da artırmıştır. Hem erkeklere hem de kadınlara sosyal rollerin yüzyıllar boyunca biçilmiş olması, kadınların iş hayatına girmesiyle değişmemiştir. Kadınlar, genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenirken, erkekler ailelerini desteklemek için dışarıda çalışmaktadırlar. Bu durum, örgütsel bağlılık konusunda cinsiyet temelli farklılıkların olup olmadığına dair farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Gümüş ve Sezgin (2012) tarafından yapılan

araştırmalara göre, bazı araştırmacılar kadınların erkeklere göre örgütlerine daha bağlı olduğuna inanırken, bazıları ise tam tersini savunmaktadır. Bu durum, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin farklı faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Araştırmacılar, aşağıdaki nedenlerle kadın çalışanların örgüte erkeklerden daha bağlı olduklarına inanmaktadır (Bülbül, 2007: 28; Angle and Perry, 1981: 7);

- Kadınlar sık iş değiştirmeyi sevmedikleri için erkeklere göre daha istikrarlıdırlar.
- Kadınlar iş hayatına erkeklere göre daha geç girdikçe statü kazanmak için daha fazla zaman ve enerji harcarlar. Bu durum kadınların motivasyonunu artırmaktadır. Motivasyonu artan kadınların erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri söylenmektedir.

Araştırmacıların kadın çalışanların erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılığa sahip olduğuna inanmalarının nedenleri şu şekildedir (Bülbül, 2007: 27);

- Kadınlar, aile hayatındaki sorumluluk ve rollere erkeklerden daha fazla önem verir. Bu durum onların örgütsel kariyerlerini, rollerini ve sorumluluklarını arka plana atmalarına neden olmaktadır.
- Kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller, kadınlara yönelik olumsuz tutumlar, iş-aile rol çatışması, yasal normlar, etik, din ve kültürel yapılar. Bazı kültürlerde ve Türkiye'de hâlâ yaygın olan kadınların evde kalması fikri bu engellere örnek teşkil etmektedir.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, bu konuda henüz bir fikir birliğine varılamadığını göstermektedir. Ahmad ve Bakar (2003)'ın Malezya'daki beyaz yakalı işçiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma, cinsiyetin örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık, Cohen'in (1992) araştırması ise çalışanların statülerine bağlı olarak mavi yakalı kadınların ve beyaz yakalı erkeklerin örgütlerine daha bağlı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bakan (2018)'ın belirttiği gibi, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü hakkında kesin bir fikir birliği olmamakla birlikte, bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları çeşitlilik göstermektedir. Bu durum, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin bağlama ve diğer faktörlere göre değişebileceğini göstermektedir.

3.5.1.3. Medeni Durum

Medeni durum, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan önemli bir faktördür ve bu konu genellikle tartışma konusu olmuştur. Evli veya ayrılmış kişilerin, finansal sorumlulukları nedeniyle örgütten ayrılmayı daha riskli ve maliyetli bulduğu kabul edilmektedir. Özellikle Türkiye'de, erkeğin "aile babası" rolü ve kadının ev içi rolleri, evli erkeklerin örgütte kalma kararlarını etkileyerek örgütsel bağlılıklarını artıran bir faktör olarak görülmektedir. Gümüş ve Sezgin (2012) tarafından belirtildiği gibi, çocukların ve yaşlıların bağımlılığı da örgütsel bağlılık düzeyinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Buna karşın, bekar insanlar, herhangi bir mali sorumluluk veya bağımlıları olmadığı için, örgüte olan bağlılıklarını azaltma ihtiyacı hissetmemektedirler ve daha iyi iş fırsatları elde ettiklerinde örgütten ayrılma eğilimi göstermemektedirler (Hrebiniak and Alutto, 1972: 562).

Ancak medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen teorik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Çağlar (2008)'ın belirttiği gibi, örgütsel bağlılık araştırmalarında medeni durum çoğunlukla bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Medeni durum ile bağlılık arasındaki ilişki sınırlı sayıda örnekleme dayalı olarak incelenmiş ve bu değişkenler arasında zayıf bir pozitif ilişki bulunmuştur. Gürkan (2006)'ın ifadesine göre, medeni durumun zorunlu (sürekli) bağlılıkla ilişkili olabileceği düşünülebilir, çünkü evliler genellikle bekarlara göre daha fazla mali yük taşımaktadır. Bu nedenle, medeni durumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, kişinin yaşadığı toplumsal ve kültürel bağlamda farklılık gösterebilmektedir.

3.5.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir kişisel faktördür. Literatürde yapılan araştırmalar, bireyin eğitim düzeyi arttıkça, beklentilerinin ve kariyer değiştirme kolaylığının arttığını göstermektedir. Bu durum, eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Joiner and Bakalis, 2006: 441). Yeterli eğitimi almış çalışanlar, yeni iş tekliflerini değerlendirme eğilimindedirler çünkü kendilerini nitelikli bulmaktadırlar. Bu, onların organizasyonlarından çok işlerine odaklanmalarına yol açmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek kişiler, daha iyi fırsatlara sahip diğer kuruluşlara geçme eğilimindedirler, özellikle eğitim düzeyi düşük olanlar, iş güvenliği ve örgütsel bağlılık önemlidir ve bu nedenle örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Uygur, 2015: 45).

Eğitim düzeyi, bir çalışanın daha nitelikli olmasını ve belirli uzmanlık alanlarına sahip olmasını sağlayan bir kişisel faydadır. Araştırmalar, eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışanların daha fazla seçeneklere sahip olduklarını ve örgütün kişisel beklentileri karşılama yetersiz kalabileceğini göstermektedir. Bu durum, örgütsel bağlılık eksikliğine yol açabilmektedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar genellikle işlerine ve kariyerlerine örgütlerinden daha fazla bağlıdırlar (Gallie and White, 1993; Simmons, 2005). Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, işlerini kendilerini geliştirmek, kanıtlamak ve daha iyi fırsatlar sağlayacak organizasyonlara geçiş yapmak için bir araç olarak görmektedirler.

Eğitim düzeyi, bir çalışanın iş hayatına yönelik algılarını ve beklentilerini de etkiler. Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş hayatından beklentiler çeşitlenir ve ücret ile çalışma koşulları gibi talepler artar. Yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler için iş hayatı, yalnızca maddi kazanç sağlayan bir yer değil, aynı zamanda sosyal ilişkilerin geliştiği bir ortam anlamına gelir (Demir, 2012). Bulguların tamamen tutarlı olmamasına rağmen, eğitim ile örgütsel bağlılık arasında genellikle zayıf bir negatif ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin nedeni, örgütlerin yüksek eğitimlilerin beklenti ve taleplerini karşılayamamasıdır (Güner, 2007). Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak ve onları motive edecek adımların atılması gerekmektedir.

3.5.1.5. Kıdem

Kıdem veya hizmet yılı, örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişki içindedir. Araştırmalar, kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir (Uygur, 2015: 45; Gümüş ve Sezgin, 2012: 111; Bakan, 2018: 124). Çalışanların örgütten elde ettikleri gelir, zamanla artmakta; örgütün sunduğu ortamda kazanılan bilgi, beceri ve deneyim, çalışanların örgütlerine karşı sorumluluk hissetmelerini sağlamaktadır. Örgütte geçirilen süre ve emek sayesinde bireyler belirli bir statü kazanmakta ve yükselme fırsatları elde etmektedirler. Ayrıca, bir kurumda edinilen tecrübenin başka bir kuruma aktarılması zaman almakta ve çoğu zaman bireylerin geliştirdikleri beceriler sadece çalıştıkları organizasyonda kullanılabilmektedir. Bu durum, daha az alternatif iş fırsatı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, belirli bir hizmet süresine ulaşan ve yaptıkları yatırımdan vazgeçmek istemeyen bireylerin örgüte olan bağlılıkları artmaktadır. Genç ve deneyimsiz bireyler ise daha yüksek oranda istifa eğilimindedirler. Kıdem, bir çalışanın bir organizasyonda geçirdiği süre olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, organizasyonda daha fazla zaman harcadıkça, maddi, sosyal ve kişisel faydalar da

artmaktadır. Bu durum, kıdemli çalışanların, sağladıkları faydaları kaybetmemek için organizasyona daha fazla bağlanmalarına neden olmaktadır (Cohen and Lowenberg, 1990: 1023). Kıdemli yüksek olan bireylerin bağlılıklarının daha yüksek olması beklenir (Dağdeviren, 2007). Örgütlerine önemli yatırımlar yapan çalışanlar, artan gelir ve kazanımlar nedeniyle, örgütten kolay kolay ayrılmak istememektedirler (Türkoğlu, 2011). Meyer ve Allen (1991) örgütte geçirilen sürenin, çalışanların statüsünü ve dolayısıyla memnuniyetini artırdığı için, örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğuna dikkat çekmişlerdir.

3.5.1.6. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşmeler, bireylerin işe ilk başladıkları günden itibaren oluşmakta; karşılıklı beklentiler ve yükümlülükler yaratmakta ve örgütsel bağlılık süreçleriyle etkileşim içinde bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin doğru bir şekilde oluşturulması, kişi ve kuruluşların karşılıklı bağlılık algısına ve verilen bilgilerin doğruluğuna bağlıdır (Atay, 2006: 77). Her bireyin farklı duygu, düşünce, tutum ve davranışlara sahip olması nedeniyle, bu durum kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Gerçeğe dayalı iş görüşmeleri aracılığıyla örgütün değerleri, amaçları ve hedefleriyle uyumlu bireyler işe alındığında, sonraki süreç olumlu bir şekilde ilerlemektedir (Atay, 2006: 78-80). Bu olumlu süreç, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve verimlilik düzeylerinin artırılmasına olanak sağlamaktadır (Gündoğan, 2009)

3.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların işyerlerine olan bağlılıklarını şekillendiren ve yönlendiren unsurlardır. Örgütsel faktörler arasında işin niteliği ve önemi, yönetim biçimi ve liderlik, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet, mobbing, ve ücret düzeyi, ödül ve terfi yer almaktadır. Her bir faktör, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini farklı yönlerden etkilemekte ve bu etkileşimler, örgütün genel performansı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır.

3.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

İşin doğası, çalışanların organizasyonda veya dış çevredeki insanlar üzerindeki etkileri olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon potansiyeli, zorluk, özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve işin gücü, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Örneğin, üst pozisyonda bulunan bir kişi, artan yetki ve sorumluluk nedeniyle işine daha fazla değer vermektedir. Bu düzeydeki çalışanların kuruluşlarına daha fazla bağlı olma olasılıkları yüksektir (Bülbül, 2007: 32; Gümüş ve Sezgin, 2012: 112). Ayrıca, karar

verme gücüne ve özerkliğe sahip çalışanlar, örgüte karşı daha olumlu bir tutum sergilemektedirler. Yüksek özerkliğe sahip bir çalışma ortamının sağladığı güven ortamı da örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka örgütsel faktör ise çalışanların yaptığı işin doğasıdır. Çalışan tarafından yapılan işin bazı çekici özelliklere sahip olması, sorumluluk gerektirmesi, işi tamamlamak için çaba ve farklı yetenekler gerektirmesi, çalışana iş sırasında özerklik verilmesi, işin genel olarak kabul edilmesi ve saygı görülmesi önemlidir (Deniz, 2005: 37). Çalışanların işlerinde hakimiyet ve kontrol derecesi, ekip çalışması, açık ve net iş tanımları, iş bitiminde geri bildirim alma ve işin diğer işlerle etkileşimi gibi faktörler de örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir (Wiener, 1982: 419). Çalışanların yaptıkları işten aldıkları motivasyon hem kurum hem de çalışanlar için önemlidir. Çalışanlar, işlerinden ne kadar fazla motivasyon alırlarsa, örgütün amaç ve hedeflerine o kadar çok çaba ve gayret gösterirler. Bu çaba ve gayretler, örgütsel gelişimi sağlarken, örgütsel bağlılığın gelişmesine de katkıda bulunabilmektedir. İşin doğası ve önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlerdendir. İşin öneminin düşük veya yüksek olması, örgütsel bağlılığın düşük veya yüksek seviyelerde olmasına neden olmaktadır. Eğer çalışanlar tarafından yapılan işin önemi düşük ve sosyal yansıması az ise, örgütsel bağlılık düşük olacaktır. Buna karşılık, kişisel ve sosyal değeri yüksek işlerde örgütsel bağlılık yüksek olacaktır. Çalışanların değer vermedikleri işlere olan güven düzeyleri düşük olmaktadır (Güven, 2006: 15).

3.5.2.2. Yönetim Biçimi ve Liderlik

Literatür araştırması, çalışanlara emir veren ve düşüncelerini önemsemeyen yönetim anlayışının örgütsel bağlılığı baltalayabildiğini göstermektedir. Çalışma özgürlüğü veren ve fikirlere önem veren yönetim tarzlarında ise bağlılığın arttığı belirtilmektedir (Bakan, 2018: 147). Yönetimin katılımcı yaklaşımı ve organizasyona bağlılık, iş hedeflerine güvenin başarıyı etkilediği önemli konulardır. Yönetimin analiz yeteneği ve kaynak kullanımı da önemlidir. Yönetim ne yapacağını bilemezse, çalışanlar işlerine ve örgütlerine yabancılaşmaktadırlar (Bakan, 2018: 149-151).

Yöneticilerin liderlik tarzı, çalışanların örgütsel hedeflere bağlılık düzeyini etkilemektedir. Williams ve Hazer (1986), örgütsel bağlılık ve liderlik arasında bir ilişki bulmuşlardır. Yöneticilerin kontrolcü ve baskıcı tutumları, çalışanların ifade özgürlüğünü ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını engeller. İnce ve Gül (2005: 73) çalışanlarına özgürce karar verme ve iş yapma imkanı sunan yöneticilerin, çalışanların

örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışanların davranışlarına yön veren en önemli değişkenlerden biri yöneticilerin tutum ve davranışlarıdır. Yönetici tutumları, çalışanların performansını ve örgüte bağlılıklarını etkilemektedir (Çetin, 2011: 66).

Yönetim ve liderlik biçimi, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerdendir. Zorlu (2017: 63), demokratik ve katılımcı yönetim politikalarının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir. Yousaf vd. (2011), yöneticilerle yüksek düzeyde ilişki kuran çalışanların, örgütsel kaynakların dağılımını avantajlı bulduğunu ve memnuniyetlerinin arttığını ifade etmişlerdir. Varlı (2014) ise katılımcı yönetim tarzının örgütsel bağlılığı artırdığını, merkezi ve katı kontrol mekanizmalarına sahip yönetim tarzının ise bağlılığı azalttığını belirtmektedir. Gaertner (1999), esnek ve katılımcı yönetim tarzının örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini iddia etmektedir. Akdağ (2014: 30), çalışanların örgütsel bağlılık algılarının, yöneticilerin davranışlarına göre şekillendiğini vurgulamaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması bekleniyorsa, çalışma ortamının ikliminin iyileştirilmesi gerekmektedir.

3.5.2.3. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Kamu veya özel sektördeki kurum ve kuruluşlarda, çalışanların rolleri, statüleri, yetkileri ve sorumlulukları belirlenmediğinde, kurumlar içinde statü, rol ve yetkiler konusunda çatışmalar ortaya çıkabilir. Rollerdeki belirsizlik ve tutarsızlık, bireylerin kendi içlerinde çatışma yaşamalarına neden olur ve bu durumlar, çalışan tutumları için önemli olup, örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiler yaratmaktadır (Eren, 2012: 203). Roller, bireylerin sosyal veya iş ortamında üstlenmek zorunda oldukları işler, sorumluluklar ve beklenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, roller aracılığıyla belirli bir statü, saygınlık ve öz tatmin sağlarlar. Rol belirsizliği, çalışanların ne yapması gerektiği, hangi yöneticilerin emir ve isteklerine öncelik verileceği, performans standartlarının ne olacağı ve bunların nasıl değerlendirileceği ile ilgili belirsizlik ve kafa karışıklığı durumlarını ifade etmektedir (Ülbeği vd., 2017: 340).

Rol belirsizliği iki kaynaktan gelir: örgütsel ve kişisel. Örgütsel rollerin yeterince net olmaması ve yeterli bilginin olmaması, kişilerin rolleri algılamada sorun yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum, başarısız iş sonuçlarına ve beceri ile yetkinliklerin azalmasına neden olabilir (Atay ve Gerçek, 2017: 322; Basım vd., 2010: 151). Rol çatışması, bireyin rolü ile rolün beklentileri arasındaki uyumsuzluk olarak ortaya çıkar ve bireylerin görevlerden kaçınmasına, işi geç bitirmesine, performansını düşürmesine,

işlerine olan güvenini kaybetmesine ve karar vermekten kaçınmasına neden olur (İnce ve Gül, 2005: 80-85). Rol çatışması kişi merkezli, rol belirsizliği ise organizasyon merkezlidir. Her iki durumda da bireyin örgütsel bağlılık düzeyi olumsuz etkilenir ve kuruluşa olan bağlılığı azalabilir (Çırpan, 1999: 63; İnce ve Gül, 2005: 82).

Rol çatışması kavramı, 1950'li yıllardan itibaren farklı alanlarda araştırma konusu olmuştur (Basım vd., 2010: 149). Çalışanlar birden fazla pozisyon veya role sahip olduklarında ve bu rollere uyum sağlamada sorunlar yaşadıklarında rol çatışmaları yaşarlar. Bu çatışmalar, iki farklı pozisyonu koordine etmesi gereken bireylerin hangi pozisyona değer verilmesi ve öncelik verilmesi gerektiğini bilmedikleri zaman ortaya çıkar. Rol çatışmaları, çalışanların beklediği tutarsız davranışlar nedeniyle oluşur ve bireyin stres, memnuniyet, performans ve bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilir (Ülbeği vd., 2017: 340-341). Rol çatışmaları, organizasyon içinde içe kapanmaya, ilgisizliğe, iş arkadaşlarına yabancılaşmaya ve düşük iş tatminine yol açmaktadır (Maral, 2015: 43).

3.5.2.4.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, yönetim ve akademik araştırma alanlarında kapsamlı bir şekilde incelenen önemli bir unsurdur, çünkü bir örgütteki tüm faktörleri etkilemektedir (Erdem, 2007: 63). Her organizasyonun kendine has özellikleri bulunmaktadır ve bir örgütü diğerlerinden ayıran her şey örgüt kültürü olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011: 18). Güçlü bir kültürde, paylaşılan duygular ve anlayışlar bireylerin nasıl davranacaklarını yönlendirir. Örgüt kültürü, örgütün tüm faaliyetlerini etkileyen ve nitelikli çalışanların örgütte kalmasını sağlayan bir unsur olduğu için tüm kurumlar için önemlidir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 31).

Groysberg vd. (2018)'ne göre örgüt kültürü, kurumsal ve yazılı olmayan bir toplumsal düzen yaratmaktadır. Bu kültür, örgüt içindeki bireylerin davranış ve tutumlarını kapsamlı ve güçlü bir şekilde şekillendirmektedir. Neyin teşvik edildiğini, neyin kabul edilmediğini ve neyin kabul edilebilir olduğunu tanımlamaktadır. Bireysel değerler, motivasyonlar ve ihtiyaçlar ile uyum sağlandığında, ortak amaç için mükemmel bir enerji yaratmakta ve organizasyonun başarı yeteneğini artırmaktadır. Ayrıca, örgüt kültürü değişen fırsatlara ve ihtiyaçlara cevap verebilmek için esnek ve özerk bir biçimde gelişebilmektedir. Örgüt kültürü, çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyen, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan yazılı olmayan bir anayasal sözleşme olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, bu sözleşmeyi ne kadar içselleştirirse, örgütün bir

parçası olmaktan o kadar memnun olmakta ve örgütsel bağlılık da o oranda artmaktadır (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 32; Yücel ve Koçak, 2014: 60). Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden farklı kılan davranışları şekillendiren ve çalışanlara rehberlik eden bir değerler, inançlar, normlar ve alışkanlıklar sistemidir. Örgüt kültürü, örgütsel verimliliği ve bağlılığı artırmakta, çatışmayı azaltmakta ve örgütsel bağlılık oluşturmada etkili olmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50-51).

Sheridan (1992) tarafından yapılan araştırma, ekip çalışmasına ve çalışanlara duyulan güven ve saygıya değer veren örgüt kültürünün, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür bir örgüt kültürü, çalışanların örgüte aidiyet duygusunun gelişmesini ve dayanışmanın güçlenmesini desteklemektedir (İnce ve Gül, 2005: 76). Güçlü bir örgüt kültürü, bireyleri örgüte bağlayacak ve örgütten ayrılma isteklerini azaltacak şekilde etkilemektedir (Torun, 2012: 41-43). Ağyüz (2013), bir organizasyonun çalışanlarının farklı kültürlerle veya eğitim seviyelerine sahip olsalar bile ortak değerleri paylaştıklarını ve bu sayede örgütsel entegrasyonun sağlanarak bireylerin örgütsel bağlılıklarının artacağını belirtmektedir. Bu nedenle, örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarına yön veren baskın değer ve inançlardır.

3.5.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, bireylerin çalıştıkları örgütlerde adil davranılıp davranılmadığını algılamalarını ve adaletin işle ilgili değişkenleri nasıl etkilediğini değerlendirmelerini içermektedir. Örgütsel adalet, bir örgüt içinde gerçekleşen tüm sosyal ve ekonomik etkileşimlerin adil oluşunu, aynı zamanda bireyin üstleri, meslektaşları ve sosyal bir sistem olarak örgütle olan ilişkisini kapsamaktadır (Demir, 2008: 195). Çalışanlar, örgütteki süreçlerin ve mekanizmaların, sorumlulukların ve ödüllerin kendilerine adil olup olmadığına dair değerlendirmeler yapmakta ve bu değerlendirmeler sonucunda örgüte ve işlerine yönelik tutumlar geliştirmektedirler. Araştırmalar, örgütsel adalet algılarının bireylerin örgüte bağlılıklarını, iş tatminlerini, maaş tatminlerini, örgütsel kimliklerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve örgüte olan güvenlerini etkilediğini göstermiştir (Meydan vd., 2011: 176-177). Çalışanlar genellikle eşitlikle ilgili sorunları, kurumsal ödüllerin haksız yönetimi ve adil olmayan çalışan değerlendirmelerini yöneticilerle çatışan kaynaklar olarak tanımlamaktadır.

Araştırmalar, olumlu adalet algılarının çalışanlar arasında iş birliğine dayalı davranışlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Yüksek bir adalet algısının çalışanların olumlu tutum ve davranışlarına yol açtığı ve örgütsel adil dağılımın yüksek düzeyde

bağlılık yarattığı, farklı muamele duygusunun bağlılığı önemli ölçüde azalttığı gözlemlenmiştir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 199). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında, bireylerin örgütün politikalarını, kurallarını, stratejilerini, amaçlarını ve hedeflerini desteklemesi önemlidir. Bu desteği sağlamak için örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir. Örgütsel adalet düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir. Ücretlendirme, düşünce ve davranışlarla ilgili olan yöneticilerin adil ve etik davranışları, bireyin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir (Albayrak, 2007).

Sonuç olarak, örgütsel adalet; bireylerin yönetim kararlarını ve uygulamalarını nasıl algıladığının bir göstergesi olup, görev, hak ve sorumlulukların dağılımı, fazla mesai, ücret, ödül gibi idari kararların değerlendirilmesi sürecini içermektedir. Benzer işlerde çalışan aynı niteliklere sahip iki çalışanın farklı ücret alması özellikle düşük gelirli bireyler için daha zayıf örgütsel eşitlik algısı yaratabilmekte ve bu da örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 76-77). Örgütsel adalet, bireylerin bir örgütteki uygulamaları algılama süreci olup, örgütsel yönetim uygulamalarının ve kararlarının bireyler üzerindeki etkisi ile ilgilidir; bireyler, kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak, kuralların herkese eşit olarak uygulanmasını, eşit ücret almayı, aynı izin haklarından yararlanmayı ve sosyal olanaklardan eşit şekilde yararlanmayı beklemektedirler (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Günümüz örgütsel adalet araştırmalarında üç temel boyut ele alınmaktadır: dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet. Dağıtım adaleti, çalışanların aldıkları ödül ve ücretlerin miktarına ve biçimine ilişkin algılarını temsil etmektedir. Bu adalet türü, örgüt içindeki unsurların (görevler, sorumluluklar, ücretler vb.) çalışanlar arasında nasıl dağıtıldığına ilişkin çalışanlar arasında oluşan algıyı ifade etmektedir (Çakar ve Yıldız, 2009: 69). Prosedürel adalet, karar alma süreçlerinin adil olup olmadığını gösterir. Çalışanlar, örgütsel kararların tarafsızlığının belirlenmesi sırasında, bu kararların içeriği kadar nasıl alındığına da ilgi duymaktadırlar (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5). Etkileşimsel adalet ise, çalışanların karşılıklı ilişkilerden kaynaklanan tutum ve davranışlarına ilişkin algılarını içermektedir. Bu adalet türü, bireylerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin adillik algısını yansıtmaktadır (Yüksekbilgili vd., 2015: 46).

3.5.2.6. Mobbing

Mobbing kavramı, işyerinde bireylere yönelik olarak üstleri, akranları veya astları tarafından sistematik olarak uygulanan çeşitli suistimalleri, tehditleri, şiddeti ve aşağılamaları içermektedir. Leymann (1990)'ın bakış açıları ve araştırmaları, işyerlerindeki iş gören davranışlarına ilişkin araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Leymann (1990), mobbing kavramını psikolojik bir terör olarak tanımlamakta ve bu terörün diğerlerine karşı düşmanca ve etik olmayan iletişim şeklinde ortaya çıkan bir dizi eylem olarak gerçekleştiğini belirtmektedir (Tınaz vd., 2008: 5).

Leymann (1990)'a göre, kuşatma içindeki bireylere yönelik olumsuz davranışlar "haftada en az bir kez meydana gelen" ve "en az 6 ay süren" şekilde değerlendirilmekte ve bu durumun belirli hedefleri hedef aldığı ve mağdurun durumla başa çıkmakta zorlandığı belirtilmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61). Mobbing olaylarının nedenleri arasında aşırı iş yükü, sorumlulukların ve yetkilerin atanmasındaki belirsizlik, belirsiz hedefler ve özellikle çalışanlar arasında genel ahlaki değerlerin olmaması ve örgüt kültürünün eksikliği gösterilmektedir (Aygün, 2012: 101). Mobbingin örgütsel sonuçları, bireyler arasındaki anlaşmazlık ve çatışma, örgütsel kültürel değerlerin bozulması, olumsuz örgüt iklimi, genel olarak azalan saygı duygusu ve güvensizlik ortamı gibi psikososyal ve ekonomik açılardan ele alınmalıdır (Tınaz vd., 2008: 70).

Mobbing altında çalışanların örgüte bağlılıkları olumsuz etkilenmektedir. Çeşitli araştırmalar, mobbingin özellikle duygusal bağlılık boyutu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 64). Mobbinge tanık olan çalışanlar da örgüte olan güvenlerini yitirmekte ve örgütsel bağlılık ve işe bağlılık tutumları önemli ölçüde düşmektedir. Çalışanlar arasındaki uyum bozuldukça, tam bir güvensizlik ortamı oluşmakta ve bu durum örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Tınaz, 2006: 157).

3.5.2.7. Ücret Düzeyi, Ödül ve Terfi

Ücret, kişisel çalışmanın temel amacıdır ve ekonomik, psikolojik ve gelişimsel bir gösterge olarak herkes için önemlidir. Ücretler, ekonomik gücü belirlediği için çalışanlarla yakından ilişkilidir. Çalışanlar, ekonomik güçleri ölçüsünde kendilerinin ve ailelerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar (Şahin vd, 2015). Maaşın psikolojik önemi, başarının sembolik bir göstergesi olup, ücretler bireye toplumsal statü ve önem vermektedir. Bireylerin satın aldıkları ev, araba ve giysiler, toplumdaki kişisel statünün göstergeleri olarak değerlendirilmektedir (Şahin vd, 2015). Ayrıca birey, içsel bir tatmin

duygusu hissedebilir ve ücretlerin artmasıyla çabalarının ödüllendirildiğini düşünebilir (Bülbül, 2007: 38).

Bir gelişim göstergesi olarak ücret, çalışan performansı ve yeteneği için bir ödüldür. Çalışanlar, maaş gelirlerinin çabalarına uygun olduğunu düşünürlerse performanslarını artıracaklardır (Bülbül, 2007: 39). Ücretler, çalışanları motive edici faktörlerdir ve çalışanlar kendilerini meslektaşları ve benzer şirketlerdeki çalışanlarla karşılaştırırlar. Adaletsiz ücret politikaları huzursuz bir çalışma ortamına yol açabilmektedir (Bülbül, 2007: 38). Ücretler, çalışanları motive etmek ve geliştirmek için önemli örgütsel faktörlerdendir. Emek ve emekle kazanılan ücretlerin beklentilerle örtüşmesi ve ücret politikalarının adil bir şekilde belirlenmesi hissi, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır (Türkoğlu, 2011: 45-46). Tazminat, ikramiye, terfi, tanınma, yetki devri ve sorumluluk devri veya esnek gözetim gibi ödüller de bireyin örgütsel bağlılığı için önemlidir (Keleş, 2007). Ödüller, yönetimden performansı yüksek bireylere verilen takdir mesajlarıdır. Bu ödüllerin bireyin bakış açısına göre yorumlanması, bireyin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Bireyin çabalarıyla elde ettiği ödüller, bir örgütün değerlerine, amaçlarına ve hedeflerine ulaşması için motive edici bir araç olarak önemlidir. Aynı zamanda yöneticilerin bu ödülleri adil bir şekilde dağıtmaları, bireylerin örgütsel bağlılıklarını iyileştirmektedir (Gürkan, 2006). Bireyin örgütsel bağlılık düzeyi hem içsel hem de maddi ödüllerden etkilenmektedir; bu nedenle bir kişi, örgüt tarafından sağlanan ödüllerin yeterli ve adil bir şekilde dağıtıldığına inanırsa, örgüte daha yüksek bir bağlılık duygusu geliştirmektedir (Loscocco, 1990).

3.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir dizi dış faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yeni iş fırsatları, profesyonellik, sektördeki piyasa koşulları, iş hacmi, ülkedeki sosyo-ekonomik ve politik koşullar, işsizlik oranı yer almaktadır. İşgücü piyasasının durumu, bu faktörler arasında en önemli olanıdır. Sınırlı iş olanakları, çalışanların daha az iş seçeneği bulmalarına ve bu nedenle örgüte daha yüksek bağlılık göstermelerine yol açacaktır (Balay, 2014: 75). Alternatif iş fırsatlarının varlığı, çalışanların kuruma bağlılığını etkileyebilmektedir. Eğer bir kişi işine veya kurumuna karşı düşük bir kişisel bağlılık hissediyorsa, diğer iş fırsatları konusunda cazip bir iş teklifi aldığında kurumdan ayrılmayı düşünebilir. Ancak alternatif fırsatlarının bulunmadığı durumlarda, birey

işinden tatmin olmasa bile mevcut işinde çalışmaya devam edecektir. (Bakan, 2018: 209-210).

Bireyin örgüte bağlılığını etkileyen başka bir faktör ise iş tecrübesidir. Çalışanlara ödenen ücretler ve ekstra ödüller, örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir. Ücretler ve ek ücret miktarı, çalışanlar için önemli teşvikler olarak kabul edilmekte ve bu, işin çekiciliğini artırmaktadır (Balay, 2014: 76). Öte yandan, Oliver (1990)'ın araştırması, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde nispeten daha az etkiye sahip olduğunu bulmuştur; örgütsel ödüller ve iş değerleri, örgütsel bağlılıkla yüksek oranda ilişkilidir. Güçlü bağlılık değerleri sergileyen çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksekken, güçlü araçsal değerler sergileyenlerin bağlılık seviyeleri nispeten daha düşüktür (Balay, 2000: 51-52).

3.6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Randall (1987) tarafından yapılan incelemede, bağlılığın bireyler ve kuruluşlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ele alınmış ve bağlılığın düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç farklı düzeyde incelendiği belirtilmiştir.

3.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, bireyler ve örgütler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir. Çalışanlar ve örgüt arasındaki zayıf bağlar, çalışanların örgüte bağlılıklarının azalmasına yol açmaktadır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için çabalamamaktadır. Çünkü kendileri ile örgüt arasında duygusal bir bağ bulunmamaktadır. Devam eden bağlılıkta örgüte bağlılık oluşturma nedenleri, buna duyulan ihtiyaç ve örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olmasıdır (Demir ve Öztürk, 2011: 24).

Bağlılığı düşük olan çalışanlar, örgütler tarafından istenmeyen ve "duygusuz çalışanlar" olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışanlar, kişisel görevlerini yerine getirmek için çabalamaktan ve iş arkadaşlarıyla iyi geçinmekten kaçınmaktadır. Bu durumun birey üzerindeki olumlu etkilerinden biri, çalışanın ait olduğu örgütten ayrılıp başka bir örgüte geçiş yapabilmesi için bedensel ve ruhsal özgürlüğe kavuşmasıdır. Çünkü kişisel ve örgütsel bağları zayıf olan çalışanların, insan kaynaklarını daha etkin kullanma konusunda alternatif iş fırsatlarına odaklanması önemlidir. Çalışanların bu düzeyde ayrılması hem diğer çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir hem de örgüte yeni yetenekler kazandırabilir. Ayrıca yüksek çalışan devri, düşük performans

gösteren çalışanların neden olduğu devamsızlık gibi olası kayıpları sınırlayacaktır (Demir ve Öztürk, 2011: 24; Balay, 2014: 93).

Örgütsel bağlılığı düşük çalışanların kariyerleri ve kariyer basamakları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Yöneticiler, daha iyi performans gösteren ve duygusal olarak örgüte bağlı çalışanlara görev ve sorumluluklar vermeyi tercih etmektedirler. Bu, düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanların işten çıkarılmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bu bireylerin kariyerlerinde sıçrama yapmaları zordur (Randall, 1987: 463).

Düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyler, iş güvenliğinin kaybı, gelir kaybı, karakter erozyonu, seilmeyen ve kabul edilemez iş ve sorumlulukların yerine getirilmesi, cezalandırılma gibi ağır bedeller ödemek zorunda kalabilmektedir. Örgütte kalma isteğinin azalmasına, devamsızlığın artmasına, işe geç kalınmasına, yetersiz çabaya, örgüte sadakatsizliğe ve düşük iş çıktısına neden olabilir. Organizasyon açısından, işe gelmeyen veya gerekli düzeyde iş çıktısını sağlamayan çalışanlar, günlük işlerde kesintilere neden olduğu için ek bir maliyet olarak kabul edilir. Yönetici düzeyindeki organizasyonların düşük bağlılığa sahip olması, yaşanacak olumsuz durumların bir başka yönüdür. Çünkü üst düzey çalışanlar, alt düzey çalışanların performansını ve moralini etkileyebilir. Müşteri güveninin kaybolması, yeni durumlara uyum sorunları yaşanması ve organizasyona düşük düzeyde bağlılık nedeniyle finansal kayıplar ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içine yayılan bu olumsuz etkiler, örgütün otoritesini tehdit etmekte ve üst yönetimin varlığını sorgulamaktadır (Balay, 2014: 95; Uygur, 2015: 41-43).

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerinin kabul edilmemesi ve örgütte kalmak için çaba sarf etme konusundaki isteksizlik ile karakterize edilmektedir (Reichers, 1985). Bu düzeydeki çalışanlar, örgütte hayal kırıklığına uğrarlar. Böyle bir çalışan, süreklilik boyutunun bir özelliği olarak elde tutulması gerektiğinden örgütte kalabilir (Meyer ve Allen, 1997). Bu tür çalışanlar ilk fırsatta kurumdan ayrılırlar. Balay (2014)'a göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bir çalışan, güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olsa bile olumlu bir sonuç olan yaratıcılık sergileyebilir. Örgütsel bağlılığı düşük olan bireyler başka işler arayabilirler (Balay, 2014: 83). Düşük örgütsel bağlılık, yüksek çalışan devri, artan devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin azalması gibi olumsuz sonuçlar ortaya koymaktadır (Gözen, 2007: 80).

3.6.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılık durumunda, bireyler örgütün amaçlarını, hedeflerini ve faaliyetlerini kabul etmekte ancak kendilerini örgüte tam olarak ait hissetmemektedirler. Bu bağlılık düzeyi, resmi bağlılık veya normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011: 25). Normatif bağlılık hissi taşıyan çalışanlar, örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulmaktadır (Meyer and Allen, 1991: 67). Orta düzeydeki örgütsel bağlılık hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Olumlu sonuçlar arasında, bu bağlılık düzeyine sahip çalışanların, örgütlerine sınırsız bir bağlılık göstermemeleri ve bu sayede sistemin kendilerini şekillendirmesine karşı çıkmaları ve kimliklerini korumaları yer almaktadır. Bu durum, çalışan hizmet ömrünün artmasına, örgütten ayrılma isteğinin düşük olmasına ve yüksek iş tatminine katkıda bulunmaktadır. Bu bağlılık düzeyi, bireylere kişisel seçimler yapma fırsatı vererek dengeli bir bağlılık düzeyi yaratmaktadır (Randall, 1987: 463-464; Wiener, 1982: 423).

Olumsuz sonuçlar ise, bu bağlılık düzeyindeki çalışanların üst yönetime yeterince ilgi göstermemeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, çalışanlardan fedakarlık yapmaları, yaratıcı olmaları ve kuruluşlarına tavsiyelerde bulunmaları beklenmektedir. Ancak bu düzeydeki bireyler, sosyal sorumluluk ve sadakat arasında bir ikilem içinde kalarak zaman zaman çatışmalar yaşayabilmektedir. Bu kararsızlık durumu, verimsizliğe yol açabilmektedir (Balay, 2014:97; Randall, 1987:464).

Orta düzeyde örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini makul bir şekilde kabul etme ve örgütte kalmak için çaba gösterme isteğini içermektedir (Reichers, 1985). Bu seviye, kısmi bir taahhüt olarak kabul edilebilir ve kalma isteği, normatif bağlılığın bir özelliği olarak görülmektedir (Meyer and Allen, 1997). Bireyler, örgütte kalmak zorunda oldukları için orada kalmaktadırlar. Bu bağlılık düzeyi, örgüte entegrasyon ve bağlılığın eksik olduğu bir durumu yansıtmaktadır. Orta düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar, örgütün değerlerinin bütününden ziyade parçalarını benimseyebilmekte ve örgütsel beklentileri karşılarken kişisel değerlerini koruyabilmektedirler. Ancak bu bağlılık düzeyi her zaman olumlu sonuçlara yol açmayabilir ve sosyal sorumluluklar ile örgütsel bağlılıklar arasında çatışmalar yaşanabilir. Bu durum örgütsel kararsızlığa ve verimsiz işleyişe neden olabilmektedir (Bayram, 2005: 136).

3.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık, örgütle kişisel özdeşleşmeyi ve bağlılık düzeyini ifade etmektedir. Bu bağlılık, özellikle duygusal bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılıkta bireyler, örgütün amaç ve hedeflerini kabul etmekte, bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmekte ve örgütle bütünleşme eğilimi göstermektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 26). Örgütte kalan çalışanlar, bu durumu zorunluluk değil, kendi iradeleriyle gerçekleştirmektedirler (Allen and Meyer, 1991: 67).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hem örgüt hem de birey için önemli sonuçlara sahiptir. Bu olumlu sonuçlar arasında, örgüte yüksek derecede bağlı çalışanların, işlerine de bağlı olmaları ve "kurum yıldızları" olarak adlandırılmaları bulunmaktadır. Bu durumda, 'örgüte ve örgüte sadakat' anlayışı egemendir (Randall, 1987: 464). Kişisel sadakatin artırılmasında bu ödül yöntemi önemli bir faktördür. Çünkü bireyler, sadece gelir için değil, başka motivasyonlarla da çalışmaktadırlar. Bu motivasyonlar arasında başarılı insanlarla bir arada olmak, bilgi ve becerilerini artırmak, prestij sahibi olmak, daha iyi kariyer fırsatları, güvenlik hissi ve tatmin edici iç ödüller bulunmaktadır (Uygur, 2015: 36). Örgütsel bağlılık, örgüte sağladığı avantajlar açısından değerlendirildiğinde; örgütsel hedeflere ulaşma, yaratıcılık ve yenilikçilik, yüksek verimlilik ve kalite, düşük çalışan devir hızı, yüksek düzeyde iş tatmini ve performansı içermektedir (Uygur, 2015: 38).

Bununla birlikte, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, bazı olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Örneğin, bu durum çalışanların gelişimini ve hareketliliğini sınırlayabilmekte, yaratıcılığı ve yeniliği engelleyebilmekte ve değişime direnç yaratabilmektedir. Aile sorumluluklarının yerine getirilmesinde zorluklar ve iş dışı ilişkilerde stres ve gerginlik oluşabilmektedir (Randall, 1987: 466). Ayrıca, yüksek örgütsel bağlılık, örgüte uygun olmayan çalışanların da örgüte çekilmesine neden olabilmekte ve bu durum, örgütün esnekliğine karşı direnç oluşturabilmektedir (Balay, 2014: 99-100). Bu durum, organizasyonun yasal ve etik olmayan davranışlara yol açabilecek esnek olmayan insanlar tarafından yönetilmesi riskini taşımaktadır (Randall, 1987: 466).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ücret ve kariyer başarısından tatminle birlikte örgüte karşı güçlü duygular göstermektedirler. Bu çalışanlar, iş tatminini yansıtan ve örgüt tarafından sağlanan güçlendirme ve terfi imkanlarından faydalanmaktadırlar (Bayram, 2005: 136). Yüksek performans gösterme eğilimindeki

Çalışanlar genellikle devamsızlık ve geç kalma gibi davranışları sergilememektedirler (Demir ve ztrk, 2011: 26). Örgütsel hedefler irrasyonel olduğunda yüksek bağlılık, örgütsel parçalanmayı hızlandırabilirken, hedefler makul olduğunda etkili ve olumlu davranışları teşvik etmektedir (Oral, 2015: 40).

3.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan üyelerin, örgüt amaçlarını kabul ederek ve örgüt için gönüllü katılım yoluyla çaba sarf ederek üyeliklerini sürdürdükleri söylenbilir. Bu inanç ve dürtü, yenilikçi davranışların örgütün açık emir ve talimatlarına uygun olarak ortaya konmasını sağlamaktadır (Angel and Perry, 1981: 2). Sonnentag ve Frese (2003), işyeri stresi ve gerginliğin yol açtığı devamsızlık gibi olumsuz davranışların örgütsel bağlılık düzeyine göre değişebileceğini belirtmektedirler. Bu bağlamda, düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar arasında işyeri stresörleri nedeniyle devamsızlığın artabileceği öngörülmektedir. Öte yandan, stresli bir çalışma ortamında bile yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanların devamsızlık oranlarının daha düşük olabileceği öne sürülmektedir. Örgütsel bağlılığın, iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Conway and Briner, 2012: 480). Ayrıca, rgtsel bağlılığın devamsızlık, işten ayrılma, rol belirsizliği ve atışması, özerklik, sorumluluk, performans etkinliği, işi benimseme ve iş tatmini gibi birçok tutumsal ve davranışsal değişkenle ilişkili olduğu araştırmalarca gösterilmiştir. Örgütsel bağlılığın birden fazla faktörle etkileşim halinde oluşu, zaman içinde iş tatmininden daha istikrarlı bir tutum olabileceğini akla getirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık üzerinde durulması gerekmektedir (Bateman and Strasser, 1984: 95-96)

3.7.1. Stres

Örgütsel bağlılığın temel tutumsal sonuçlarından biri iş stresidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, diğerlerine göre iş stresine daha duyarlıdırlar. Yüksek bağlılık duygusu taşıyan çalışanlar, stres faktörlerine karşı daha hassas bir yapıda olup, bu hassasiyet onları örgütsel tehlikeler ve sorunlar karşısında savunmasız hale getirmektedir (Gürkan, 2006: 53). İş stresinin sonuçları arasında fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları, düşük iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi faktörler bulunmaktadır. Örgütsel stres ve bağlılık, bireylerin stresle başa çıkma yeteneklerine bağlı olarak fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütsel stresin azaltılması yerine, stresin sonuçlarına doğrudan etki etmesi, örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır. Örgütsel bağlılığın, bireylerde yarattığı güven ve aidiyet duygusu, stresin

olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir faktör olarak görülmektedir (Gündoğan, 2009: 64).

3.7.2. Devamsızlık ve İşe Geç Gelme

Örgütsel bağlılık ile ilişkili olarak devamsızlık, bir çalışanın mesai saatlerinde işe gelmeme durumudur. Çalışanların, herhangi bir yükümlülük altına girmeden gönüllü olarak işe gelmemeleri durumu özellikle ele alınmaktadır. Hastalık veya kaza gibi zorunlu durumlar dışında, devamsızlığın özellikle çalışan inisiyatifi altında olduğu ve örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 12). Hanisch ve Hulin (1990) ise devamsızlığın iş tatminsizliği ve düşük örgütsel bağlılık gibi tutumların bir sonucu olduğunu savunmaktadırlar. Steel ve Rentsch (1995)'in 70 ay boyunca gerçekleştirdikleri araştırmada, yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanların düşük devamsızlık oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Çelik vd. (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, duygusal, sürekli ve normatif bağlılık ile devamsızlık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Çelik vd., 2014:164).

Örgütsel bağlılık ile işe geç kalma arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işe geç kalma olasılıkları daha düşüktür. İşe geç kalma, çalışanın kontrolü dışındaki faktörlerden etkilenen göreceli bir davranıştır ve örgütsel bağlılıkla negatif bir ilişki yaratmaktadır (Bayraktaroğlu, 2012: 58; Gündoğan, 2009: 62; Gürkan, 2006: 52).

3.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan üç ayrı yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşım örgütsel bağlılığın, iş tatminini etkilediğini savunurken, diğer yaklaşım tam tersini kabul etmektedir. Üçüncü yol ise hem örgütsel bağlılığın hem de iş tatmininin birbirlerini etkilediğini öne sürmektedir.

İlk yaklaşımda, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi kapsamlı bir şekilde incelenmiş, aradaki ilişki ortaya konmuştur. Meyer ve Allen (1991) tarafından tanımlandığı şekliyle örgütsel bağlılık, bir çalışanın kurumuna olan sadakatini ve aidiyet duygusunu kapsamaktadır. Bu bağlılık çok yönlü olup, duygusal, devamlılık ve normatif bileşenlerden oluşur ve her biri iş tatminini şekillendirmede farklı bir rol oynamaktadır. Duygusal bağlılık, bir çalışanın kurumuna duyduğu duygusal bağı ifade eder. Meyer ve Allen (1991) bu bağlılık biçiminin en çok iş tatmini ile yakından bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütlerinden bir kimlik duygusu alırlar ve bu da genellikle daha yüksek iş tatminine yol açar. Bu durum,

Mowday vd. (1982)'nin örgütlerinin hedef ve değerleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini bildirme eğiliminde olduklarını ortaya koyan araştırmasıyla da desteklenmektedir. Diğer yandan devam bağlılığı, çalışanların kurumlarından ayrılmakla ilişkilendirdikleri maliyetlerle ilgilidir. Bu bağlılık biçimi iş tatminini doğrudan desteklemese de dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Allen ve Meyer (1990), kurumlarından ayrılmanın yüksek maliyetli olduğunu düşünen çalışanların, işlerine ve kurumlarına daha fazla bağlanarak iş tatminlerini artırmaya çalışabileceklerini öne sürmektedir. Kurumda kalma zorunluluğu hissi olan normatif bağlılık da iş tatminini etkileyebilir. Wiener (1982), genellikle örgütsel sosyalleşme süreçleri yoluyla aşılana bu yükümlülük duygusunun, çalışanların tatminlerini algıladıkları yükümlülükleriyle uyumlu hale getirmek için ahlaki bir görev hissetmeleri nedeniyle işe karşı daha olumlu bir tutuma yol açabileceğini savunmaktadır.

Diğer taraftan, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, çalışan davranışını ve örgütsel dinamikleri anlamada kilit bir araştırma alanıdır. İş tatmini, Locke (1976) tarafından tanımlandığı üzere, "kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur". Bu tatmin, bir çalışanın kurumuna olan bağlılığını önemli ölçüde etkileyebilir. İş tatmini, örgütsel bağlılığın duygusal bileşeniyle yakından bağlantılıdır. İşlerinden tatmin olan çalışanların örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağ geliştirmeleri daha olasıdır. Bu durum, iş tatmininin duygusal bağlılığın güçlü bir belirleyicisi olduğunu ortaya koyan Porter vd. (1974) tarafından yapılan araştırma ile desteklenmektedir. İşin doğası, ücretlendirme ve çalışma koşulları gibi işin değişik yönlerinden duyulan tatminin, bir çalışanın kurumuna olan duygusal bağlılığına katkıda bulunduğunu savunmaktadırlar. İş tatmini duygusal bağlılıkla daha doğrudan ilişkili olmakla birlikte, devam bağlılığını da bir ölçüde etkilemektedir. İşinden tatmin olan çalışanlar, mevcut iş tatminlerine değer verdikleri için örgütten ayrılmanın maliyetini daha yüksek algılayabilirler. Bu bakış açısı, iş tatmininin, tatmin edici iş koşullarının algılanan kaybı nedeniyle bir çalışanın örgütte kalma kararını dolaylı olarak etkileyebileceğini öne süren Tett ve Meyer (1993) tarafından da desteklenmektedir. İş tatmini, duygusal bağlılıktan daha az olsa da normatif bağlılığı da etkileyebilmektedir. İşlerinden tatmin olan çalışanlar, örgütlerine karşı minnettarlık duygusu hissedebilir ve bu da örgütte kalma zorunluluğu hissini besleyebilir. Bu durum, Wiener'in (1982) iş tatmininin çalışanın örgüte karşı borçluluk hissini ve dolayısıyla normatif bağlılığını artırabileceğini öne sürdüğü bulgularıyla

örtüşmektedir. Sonuç olarak, iş tatmini örgütsel bağlılığı, özellikle de duygusal bağlılığı etkilemede önemli bir rol oynamaktadır. Bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet, örgüte daha güçlü bir duygusal bağlılık duymasına yol açabilir ve hatta işten ayrılmanın algılanan maliyetlerini ve yükümlülük duygularını etkileyebilmektedir.

Üçüncü yaklaşıma göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sadece tek yönlü değildir; daha ziyade karşılıklı ve etkileşimli bir ilişkidir. Bu karşılıklı ilişki, iş tatmininin örgütsel bağlılığı etkileyebildiği gibi bir çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağlılık düzeyinin de iş tatminini etkileyebileceğini göstermektedir. Vandenberg ve Lance (1992) bu çift yönlü ilişki için önemli kanıtlar sunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın zaman içinde karşılıklı olarak birbirini etkilediğini savunmaktadırlar. Bu, sadece iş tatmininin örgütsel bağlılığın artmasına yol açmadığı, aynı zamanda çalışanlar örgütlerine daha bağlı hale geldikçe iş tatmin seviyelerinin de yükselebileceği anlamına gelmektedir. Bu karşılıklı etki, bu iki yapı arasında döngüsel bir ilişki olduğuna dair kanıtlar bulan Bateman ve Strasser (1984) 'ın araştırmasıyla da desteklenmektedir. Bu çift yönlü ilişkinin gücü ve yönü, çalışma ortamı, liderlik tarzı ve çalışanın kişisel özellikleri de dahil olmak üzere çeşitli faktörler tarafından yönetilebilmektedir. Örneğin, Rhoades vd. (2001) algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki karşılıklı ilişkiyi güçlendirebileceğini öne sürmektedir. Çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde, daha yüksek iş tatmini yaşama olasılıkları artmaktadır ve bunun karşılığında örgüte daha güçlü bir bağlılık geliştirebilmektedirler. Mathieu ve Zajac (1990) tarafından yapılan uzun vadeli çalışmalar da bu ilişkinin yapısının değişken olduğunu vurgulamaktadır. İş tatminindeki değişikliklerin zaman içinde örgütsel bağlılıkta değişikliklere yol açabileceğini ve bunun tersinin de geçerli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu durum, kuruluşların hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı sürekli olarak izlemelerinin ve geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır, zira birindeki iyileşmeler diğesinde de olumlu değişikliklere yol açabilmektedir. Özetle, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çift yönlüdür. Bu karşılıklı bağımlılık, iş tatminini artırmaya yönelik çabaların örgütsel bağlılığı artırabileceğini ve örgütsel bağlılığı güçlendirmenin de iş tatminini artırabileceğini göstermektedir.

4. GİG EKONOMİSİ

4.1. Gig Ekonomisi Kavramı

Gig ekonomisi, kalıcı, tam zamanlı istihdam yerine kısa vadeli sözleşmelerin veya freelance çalışmanın yaygınlığı ile ayırt edilen bir işgücü piyasası olarak tanımlanmaktadır. Bu ekonomik model, özellikle Uber, Lyft, TaskRabbit ve Upwork gibi çevrimiçi platformlar aracılığıyla, çalışanlar ve hizmetlerine ihtiyaç duyan müşteriler arasındaki bağlantıyı kolaylaştırmaktadır. "Gig" terimi 1920'lerde ortaya çıkmış, başlangıçta caz müzisyenlerinin performanslarını tanımlamak için kullanılmış ve o zamandan beri her türlü kısa süreli veya freelance çalışmayı kapsayacak şekilde gelişmiştir (De Stefano, 2015). Gig ekonomisindeki çalışanlar tipik olarak bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılır; bu da sağlık sigortası, ücretli izin ve işsizlik sigortası gibi geleneksel istihdam avantajlarından ve korumalarından yoksun oldukları anlamına gelmektedir (Katz and Krueger, 2016). Bu dezavantajlara rağmen, gig ekonomisinin esnekliği, kendi programlarını belirlemeyi ve proje temelinde çalışmayı tercih edenler için cazip olmaya devam etmektedir (Manyika et al., 2016).

Gig ekonomisi büyüyen bir eğilimi temsil etmektedir ve insanların çalışma ve hayatlarını kazanma biçimlerini değiştirmektedir. Bununla birlikte, gig ekonomisindeki pek çok çalışan belirsiz gelir ve sosyal hakların eksikliği ile mücadele ettiğinden, aynı zamanda bir tartışma ve eleştiri kaynağıdır. Gig ekonomisinin çalışanlar ve bir bütün olarak ekonomi için olumlu bir gelişme mi yoksa iş güvencesi ve işçi hakları için bir tehdit mi olduğu konusunda da tartışmalar bulunmaktadır. Genel olarak gig ekonomisi, işgücü piyasası ve ekonomi üzerinde önemli bir etkiye sahip olan karmaşık ve hızla gelişen bir eğilimdir. Gig ekonomisinin olumlu ya da olumsuz bir gelişme olup olmadığı işin türü, sunulan ücret ve yan haklar ile genel ekonomik ve siyasi iklim de dahil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlıdır (Barlage et al., 2019; Cacanindin, 2022).

Gig ekonomisi, küreselleşme başta olmak üzere çeşitli faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Teknoloji, işletmelerin dünyanın dört bir yanındaki müşteriler ve çalışanlarla bağlantı kurmasını kolaylaştırırken, aynı zamanda daha rekabetçi ve hızlı tempolu bir iş ortamı yaratmaktadır. Bu bağlamda, gig ekonomisi, işletmelerin uzmanlaşmış becerilere ve hizmetlere proje bazında, genellikle tam zamanlı çalışanları işe almaktan daha düşük bir maliyetle hızlı bir şekilde erişmesinin bir yolu haline gelmiştir. Bu durum, işletmelerin küresel pazardaki değişikliklere karşı daha çevik ve duyarlı olmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda gig ekonomisi, gelişmekte olan

ekonomilerdeki çalışanların daha önce erişemeyecekleri iş ve gelir akışlarına erişmeleri için de fırsatlar yaratmaktadır. Gig çalışmayı kolaylaştıran çevrimiçi platformlar, dünyanın bir yerindeki çalışanları başka bir yerindeki müşterilerle buluşturarak potansiyel müşterilerden oluşan küresel bir pazara erişimi mümkün kılmaktadır. Ancak gig ekonomisi aynı zamanda çalışan hakları ve iş güvenliği açısından da zorluklar ortaya çıkarmaktadır, zira birçok gig çalışanı bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmakta ve geleneksel çalışanlarla aynı avantajlara ve korumalara erişememektedir. Gig ekonomisinin küresel doğası, işçilerin küresel ölçekte birbirleriyle rekabet etmeleri nedeniyle ücretler ve çalışma koşulları açısından dibe doğru bir yarış da yaratabilmektedir (Krzyniewska, 2021: 578-579).

"Yeni ekonomi", geleneksel imalat temelli sektörlerden daha teknoloji odaklı, bilgi temelli bir ekonomiye geçişi tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Yazılım geliştirme, e-ticaret ve dijital medya gibi bir dizi sektörü kapsamaktadır. "Gig ekonomisi", yeni ekonominin bir alt kümesi olup, tipik olarak çevrimiçi platformlar aracılığıyla kolaylaştırılan kısa vadeli, serbest veya sözleşmeli çalışma ile karakterize edilen bir işgücü piyasasına atıfta bulunmaktadır. Gig ekonomisinde, çalışanlar proje bazında işe alınmakta ve geleneksel çalışanlarla aynı düzeyde iş güvencesine veya haklara sahip bulunmamaktadırlar. Dijital teknolojiye ileriye gidenler ve çalışanları müşterilerle buluşturan çevrimiçi platformların yükselişi sayesinde ortaya çıktığı için gig ekonomisi genellikle yeni ekonominin bir ürünü olarak görülmektedir. Ancak, yeni ekonomideki tüm çalışanlar gig ekonomisinin bir parçası değildir, çünkü teknoloji ile ilgili sektörlerde çalışan birçok geleneksel çalışan da vardır (Woodcock and Graham, 2019: 43).

Her ikisi de tam zamanlı bir çalışanın, geleneksel avantajları ve güvenceleri olmaksızın proje bazında bağımsız bir yüklenici olarak çalışmayı içerdiğinden, gig ekonomisi ve freelance çalışma yakından ilişkilidir. Gig ekonomisinde, çalışanlar genellikle kendilerini belirli bir hizmet veya görevin tamamlanmasına ihtiyaç duyan müşteriler veya müşterilerle buluşturan çevrimiçi platformlar aracılığıyla iş bulmaktadırlar. Gig çalışma, şoförlük, kuryelik, web geliştirme veya grafik tasarım gibi kısa vadeli hizmetler sağlama gibi görevleri de içermektedir (Sutherland et al., 2019: 2-3). Freelance çalışma, yazarlık ve editörlükten, danışmanlık ve koçluğa kadar daha geniş bir hizmet ve sektör yelpazesini kapsamaktadır. Freelance çalışanlar genellikle hizmetlerini kendi web siteleri veya çevrimiçi freelance platformları aracılığıyla potansiyel müşterilere pazarlamaktadırlar. Gig ekonomisi genellikle düşük vasıflı veya

giriş seviyesi işlerle ilişkilendirilirken, freelance çalışma yüksek derecede özel beceri ve uzmanlık gerektirebilmektedir. Bununla birlikte hem gig çalışanları hem de serbest çalışanlar tipik olarak kendileri için çalışmanın esnekliği ve özerkliğinin yanı sıra geleneksel bir işte kazanabileceklerinden daha fazla gelir elde etme potansiyelinden yararlanmaktadırlar. Her iki çalışma biçimi de düzensiz gelir, sosyal hak ve güvencelerin eksikliği gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Veijola, 2021).

4.2. Gig Ekonomisinin Tarihsel Gelişimi

1995 yılında ekonomist Jeremy Rifkin, "The End of Work" isimli kitabı yazarak bilgi teknolojisinin yükselişinin etkilerini ve otomasyonun geleneksel işleri ortadan kaldırma potansiyelini araştırmıştır. Rifkin bu çalışmasında "işsiz bir gelecek" fikrini ortaya atmış ve geleneksel istihdam modellerinin giderek daha fazla geçersiz hale geldiğini savunmuştur (Rifkin, 1995). Rifkin "gig ekonomisi" terimini kullanmamış olsa da, işin değişen doğası ve yeni istihdam ve gelir yaratma biçimlerine duyulan ihtiyaç etrafındaki söylemin şekillenmesine yardımcı olmuştur. Teknolojinin geleneksel işgücü piyasalarını bozma potansiyeli ve dalgalı ekonominin zorluklarını ele almak için yeni politika ve yaklaşımlara duyulan ihtiyaç hakkında daha geniş bir tartışma başlatmıştır. Gig ekonomisi literatürünün geçmişi, "gig ekonomisi" teriminin ilk kez kısa vadeli, freelance veya sözleşmeli çalışma ile karakterize edilen yeni bir işgücü piyasası biçimini tanımlamak için kullanılmaya başlandığı 2000'li yılların başına kadar uzanmaktadır. Gig ekonomisine ilişkin ilk çalışmalardan biri 2005 yılında US Government Accountability Office tarafından gerçekleştirilmiş (GAO, 2005) ve ABD ekonomisinde geçici işçilerin kullanımını incelemiştir. Bu rapor, sözleşmeli ve geçici işçi kullanımına yönelik artan eğilimi tespit etmiş, ancak henüz "gig ekonomisi" terimini kullanmamıştır. Uber, Lyft ve Airbnb gibi çevrimiçi platformların yükselişi, bireylerin bağımsız yükleniciler olarak iş bulmasını kolaylaştırdığı için "gig ekonomisi" terimi 2000'lerin sonlarında ve 2010'ların başlarında daha geniş bir kullanım alanı kazanmıştır. 2015 yılında Birleşik Krallık hükümetinin "Department for Business, Innovation and Skills" tarafından hazırlanan bir rapor (BIS, 2015), Birleşik Krallık'ta "gig ekonomisi" terimini popüler hale getirmiş ve güvencesiz çalışma konusuna daha fazla dikkat çekilmesine yardımcı olmuştur.

Gig ekonomisine ilişkin literatür, ekonomi, sosyoloji, hukuk, işletme ve diğer alanlardan bakış açılarını kapsayan çeşitli ve disiplinler arası bir yapıya sahiptir. Literatürdeki temel araştırma ve tartışma alanlarından bazıları şunlardır:

- **İşgücü piyasası eğilimleri:** Araştırmacılar, gig ekonomisinin büyümesini ve özelliklerini inceleyerek gig işgücünün boyutunu, en çok etkilenen iş ve sektör türlerini, geleneksel istihdam biçimleri üzerindeki etkisi gibi faktörleri araştırmışlardır. Gig ekonomisi, geçici, projeye dayalı veya sınırlı süreli işlerin yapıldığı bir işgücü piyasası modelidir. İşgücü piyasası eğilimleri, ekonomik ve teknolojik değişimlerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır ve bu değişimler, insanların daha esnek ve kendilerine uygun iş imkânları aramalarına neden olmuştur. Gig ekonomisi, işverenlerin ve işçilerin esneklik ve özgürlük kazanmasına yardımcı olmaktadır. İşverenler, projelerine göre ihtiyacı olan insan kaynağına kolayca erişebilmekte ve işçiler ise kendilerine uygun projeleri seçerek, istedikleri zaman ve yerde çalışabilmektedirler. Ancak, gig ekonomisi aynı zamanda işçilerin sigortalı veya sürekli bir işten yoksun kalmasına neden olabilmektedir. Ayrıca, işçilerin iş güvenliği, çalışma saatleri ve ücret gibi konular konusunda belirsizlik ve endişe yaşamalarına neden olabilmektedir. Gig ekonomisi ile ilgili olarak işgücü piyasası eğilimleri, hem işverenlerin hem de işçilerin avantajına olan durumlarını ve risklerini de dikkate almalıdır (Aleksynska et al., 2021; Baitenizov et al., 2019; Bari, 2020; Braesemann et al., 2022; Burke and Cowling, 2015; Burke and Van Stel, 2011; Gandini, 2014; Graham et al., 2017; Huws et al., 2017; Shevchuk et al., 2018; Wood et al., 2018).
- **Ekonomik etkiler:** Gig ekonomisi; tüketici davranışları, inovasyon, rekabet ve fiyatlandırma üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmalar da dâhil olmak üzere ekonomik araştırma ve analizlere konu olmuştur. Araştırmacılar ayrıca, kazançlar, iş güvenliği ve sosyal haklar da dâhil olmak üzere gig çalışanların ekonomik faydalarını ve karşılaştıkları zorlukları da incelemişlerdir (Aleksynska et al., 2021; Baitenizov et al., 2019; Born and Witteloostuijn, 2013; Braesemann et al., 2022; Burke, 2012; Gandini, 2014; Kathuria et al., 2017.; Lupşa-Tătaru, 2019; Sinicki, 2019; Tang et al., 2018).
- **Yasal ve düzenleyici konular:** Gig ekonomisi, gig çalışanların çalışan yerine bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılması, bu sınıflandırmanın sosyal haklar ve korumalar üzerindeki etkileri ve hükümetin gig ekonomisini düzenlemedeki rolü dâhil olmak üzere bir dizi yasal ve düzenleyici sorunu gündeme getirmiştir. Araştırmacılar bu konuları incelemiş ve yeni işçi koruma biçimleri ve alternatif işgücü sınıflandırması biçimleri gibi potansiyel çözümleri araştırmışlardır

(Aleksynska ., 2021; Burke and Cowling, 2015; Burke, 2015; Chesalina, 2020; Frenken et al., 2020; Green, 2018; Hundley, 2001; Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022; Salamon, 2016; Silva and Moreira, 2022; Sinicki, 2019).

- **Sosyal ve kültürel etkiler:** Araştırmacılar, insanların çalışma ve yaşama biçimlerini nasıl değiştirdiği ve toplum, kimlik ve işin anlamı üzerindeki etkisi de dâhil olmak üzere, gig ekonomisinin sosyal ve kültürel etkilerini de araştırmıştır. (Abraham et al., 2017; Cram et al., 2022; Çiğdem ve Erdoğan, 2018; Frenken et al., 2020; Koutsimpogiorgos et al., 2020; Krzyminiewska, 2021; Ludwig et al., 2022; Petriglieri et al., 2019; Piroșcă et al., 2021; Silva and Moreira, 2022; Sutherland et al., 2019; Vallas and Schor, 2020).

Genel olarak gig ekonomisi, her biri trendin farklı bir yönünü vurgulayan çeşitli alternatif isimlerle bilinmektedir. İster paylaşım ekonomisi ister talep üzerine ekonomi ya da platform ekonomisi olarak adlandırılınsın, gig ekonomisi insanların çalışma ve geçimlerini sağlama biçimlerini değiştiren ve hızla büyüyen bir trenddir.

Tablo 4.1. Gig Ekonomisi Yerine Kullanılan Alternatif İsimler

Freelance ekonomisi (Freelance economy)	(Kathuria et al., 2017: 2)
Paylaşım ekonomisi (Sharing economy)	(Jongwiriyanonchai et al., 2020)
Talep ekonomisi (On-demand economy)	(Berg, 2016)
İşbirlikçi ekonomisi (Collaborative economy)	(Koutsimpogiorgos et al., 2020)
Erişim ekonomisi (Access economy)	(Batmunkh et al., 2022)
Platform ekonomisi (Platform economy)	(Vejjola, 2021)
Topluluk ekonomisi (Crowdwork economy)	(Berg, 2016)

Gig ekonomisi birkaç farklı şekilde tanımlanabilmekte ve tanım, terimi kullanan kişinin bağlamına ve bakış açısına bağlı olarak değişebilmektedir. Gig ekonomisinin bazı alternatif tanımları şunlardır:

- **Esnek işgücü piyasası:** Gig ekonomisi, çalışanların ne zaman ve nerede çalışacaklarını seçmelerine ve proje bazında çalışmalarına olanak tanıyan esnek bir işgücü piyasası olarak görülebilmektedir. Bu tanım, gig çalışanlarının geleneksel çalışanlara kıyasla sahip olduğu özerklik ve esnekliği vurgulamaktadır (Felfe et al., 2008: 92; Piroșcă et al., 2021: 1).
- **Kısa süreli işler için bir pazar:** Gig ekonomisi, kısa vadeli işler veya freelance çalışma için bir pazar olarak da tanımlanabilmektedir. Bu tanım, gig ekonomisinde kısa vadeli sözleşmelerin ve proje bazlı çalışmanın yaygınlığını ve uzun vadeli istihdam ilişkilerinin yokluğunu vurgulamaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018; Sutherland et al., 2019: 8).
- **Çevrimiçi pazar yeri:** Gig ekonomisi, bireylerin ve işletmelerin işçilerle bağlantı kurabildiği ve onlara kısa vadeli veya proje bazlı işler sunabildiği çevrimiçi bir iş pazarı olarak da tanımlanabilmektedir. Bu tanım, teknolojinin ve internetin gig işçilerini müşterilerle buluşturmadaki rolünü vurgulamaktadır (Kässi and Lehdonvirta, 2018; Koutsimpogiorgos et al., 2020).
- **Değişen ekonomiye bir yanıt:** Gig ekonomisi, otomasyon, küreselleşme ve geleneksel işlerin azalması gibi ekonomideki değişikliklere bir yanıt olarak da görülebilmektedir. Bu tanım, gig ekonomisinin daha geniş ekonomik güçler tarafından nasıl yönlendirildiğini ve çalışanlar ve bir bütün olarak işgücü piyasası için yarattığı zorlukları vurgulamaktadır (Keith et al., 2019).

Gig ekonomisinde, freelance çalışanlar aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çeşitli roller oynamaktadırlar:

- **Hizmet sağlama:** Gig ekonomisindeki freelance çalışanlar genellikle yazılım, tasarım, kodlama veya müşteri hizmetleri gibi hizmetler sağlamak için işe alınmaktadırlar. Proje bazında veya kısa vadeli bir sözleşmeyle çalışabilmektedirler (Aleksynska et al., 2021: 26; Baitenizov et al., 2019: 6-7).
- **Belirli görevleri yerine getirmek:** Gig ekonomisindeki freelance çalışanlar, temizlik işleri veya paket teslim etmek gibi görevleri yerine getirmek için de işe alınabilmektedirler. Bu görevler genellikle çalışanları, hizmetlerine ihtiyaç duyan müşterilerle buluşturan çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Koutsimpogiorgos et al., 2020: 2-5).

- **Şoförlük ve teslimat:** Gig ekonomisinde, freelance çalışanlar yolcuları götürmek veya malları teslim etmek için de işe alınabilmektedir. Bu tür işler genellikle Uber veya Lyft gibi çevrimiçi platformlar ya da Amazon Flex veya Grubhub gibi teslimat hizmetleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Pillai and Dev, 2022; Raj et al., 2023; Schwellnus et al., 2019).
- **Uzmanlık sunmak:** Gig ekonomisindeki freelance çalışanlar danışmanlık, koçluk veya eğitim gibi özel uzmanlık sağlamak için de istihdam edilebilmektedir. Bu çalışanlar kendi alanlarında uzman olabilmekte ve hizmetlerini dijital platformlar aracılığıyla ya da doğrudan sunabilmektedirler (Shevchuk and Strebkov, 2012: 6; 2021: 24).

Genel olarak, gig ekonomisinde freelance çalışanların rolü, yüksek talep gören hizmetleri sağlamak ve görevleri yerine getirmektir. Bu çalışanlar, kısa vadeli veya proje bazlı desteğe ihtiyaç duyan işletmeler ve bireyler için esnek ve uygun maliyetli bir çözüm sunmaktadır. Ancak gig ekonomisi, serbest çalışanlar için sınırlı sosyal haklar ve iş güvencesi ile kendi mali durumlarını ve vergilerini yönetme ihtiyacı gibi zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Gig ekonomisi, insanların geleneksel çalışanlar yerine bağımsız yükleniciler veya freelance çalışanlar olarak çalışma eğilimini ifade etmektedir. Bu tür bir çalışma düzenlemesinin aşağıdakiler de dâhil olmak üzere bir dizi avantajı bulunmaktadır:

- **Esneklik:** Gig ekonomisinin en büyük avantajlarından biri sunduğu esnekliktir. Freelance çalışanlar ve bağımsız yükleniciler genellikle üzerinde çalışacakları projeleri, çalışacakları saatleri ve çalışacakları yeri seçebilmektedirler. Bu, özellikle çocuk veya yaşlı akrabalarına bakmak gibi diğer sorumluluklarla işi dengelemesi gereken kişiler için cazip olabilmektedir (Woodcock and Graham, 2019: 11).
- **İş-yaşam dengesi üzerinde kontrol:** Gig çalışanlar ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını seçebildikleri için iş-yaşam dengeleri üzerinde daha fazla kontrole sahiptir. Bu durum stres ve tükenmişliği azaltabilmekte ve iş memnuniyetini artırmaya yardımcı olabilmektedir (Pillai and Dev, 2022: 3; Van Den Born and Van Witteloostuijn, 2013: 4).
- **Artan kazanç potansiyeli:** Freelance çalışanlar ve bağımsız yükleniciler, geleneksel iş sözleşmeleriyle sınırlı olmadıkları için genellikle işleri için daha

yüksek ücretler talep edebilmektedirler. Bu durum, özellikle talep gören becerilere sahip olanlar olmak üzere, serbest çalışanlar için kazanç potansiyelinin artmasına yol açabilmektedir (Huws et al., 2017: 3).

- **Mesleki gelişim için fırsatlar:** Gig ekonomisi, çalışanlara çeşitli projeler üstlenme ve çeşitli müşterilerle çalışma fırsatı sunmaktadır bu da becerilerini ve bilgilerini geliştirmelerine ve kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilmektedir (Broughton et al., 2018: 87).
- **Azaltılmış genel giderler:** Serbest çalışanlar ve bağımsız yükleniciler ofis alanı, ekipman ve malzeme gibi genel giderlerini kendileri karşılamaktan sorumludur. Bu, işletmelerin çalışanlar için bu masrafları karşılama ihtiyacını ortadan kaldırdığı için uygun maliyetli bir çalışma yöntemi olabilmektedir (Lix, 2021: 57).
- **İş aramalarında daha fazla seçenek:** Gig çalışanlar üstlendikleri projeler üzerinde daha fazla kontrole sahiptir ve bu sayede ilgi alanları, becerileri ve kariyer hedefleriyle uyumlu görevleri seçebilmektedirler (Woodcock and Graham, 2019: 8).

4.3. Dijital Platformlar

Dijital platformlar, freelance ekonomisinin önemli bir yönüdür ve freelance çalışanların müşterilerle bağlantı kurması, hizmetlerini pazarlaması ve işlerini yönetmesi için bir araç sağlamaktadır. Upwork, Freelancer, Fiverr ve Toptal gibi çevrimiçi freelance çalışma platformları, freelance çalışanların iş bulmalarını ve kariyerlerini yönetmelerini kolaylaştıran bir dizi araç ve hizmet sağlayarak piyasada önemli araçlar olarak ortaya çıkmıştır. Bu dijital platformlar genellikle müşteri tarafından freelance çalışana ödenen ücretin bir yüzdesini alarak hizmet karşılığı ücret modeliyle çalışmaktadır. Proje yönetim araçları, ödeme işlemleri, uyuşmazlık çözümü ve derecelendirme ve inceleme sistemleri dâhil olmak üzere bir dizi hizmet sunmaktadırlar. Freelance çalışanlar bu platformlarda becerilerini, deneyimlerini ve portföylerini öne çıkaran profiller oluşturabilmekte ve dünyanın dört bir yanından müşteriler tarafından gönderilen projelere başvurabilmektedirler (Çiğdem ve Koç, 2019; Veijola, 2021; Kathuria et al., 2017).

Dijital platformlar, freelance çalışanlar için daha fazla görünürlük ve daha geniş bir müşteri yelpazesine erişim gibi çeşitli avantajlara sahiptir. Ayrıca, ödeme garantileri ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları ile freelance çalışanlar için bir koruma ve destek

düzeyi sağlamaktadırlar. Ek olarak, bu platformlar faturalandırma gibi idari görevlerin kolaylaştırılmasına yardımcı olarak freelance çalışanların temel işlerine odaklanmalarını sağlayabilmektedir. Dijital platformların artan rekabet ve fiyatları düşürme baskısı gibi bazı dezavantajları da olabilmektedir. Platform modeli, freelance çalışanlar için kontrol ve özerklik eksikliğine de yol açabilmekte; müşterilerle doğrudan koşulları müzakere etme becerisini sınırlandırabilmektedir. Platform ücreti, freelance çalışanların kazançlarını azaltabilmekte ve sürdürülebilir bir gelir elde etmeyi zorlaştırabilmektedir. Dijital platformlar freelance ekonomisinin önemli bir parçasıdır ve freelance çalışanlara müşterilerle bağlantı kurmaları, işlerini yönetmeleri ve kariyerlerini inşa etmeleri için bir araç sağlamaktadır. Hem avantajları hem de dezavantajları olsa da, bu platformların büyümesi, işin değişen doğasının ve gig ekonomisinin yükselişinin önemli bir itici gücüdür (Aleksynska et al., 2021; Braesemann et al., 2022: 2-5; Cacaindin, 2022; Claussen et al., 2020: 5-13; Galpaya et al., 2018; Huws et al., 2017; Kathuria et al., 2017).

4.3.1. Dijital Platform Kavramı

Dijital Platformlar, freelance çalışanları müşterilerle buluşturan dijital pazar yerleridir. Freelance çalışanların becerilerini ve hizmetlerini sergilemeleri, müşterilerin; projeleri için doğru çalışanı bulup işe almalarını dijital platformlar sağlamaktadırlar. Platformlar ayrıca freelance çalışanların projelerini ve ödemelerini yönetmelerine yardımcı olacak araçlar ve kaynaklar da sağlamaktadır. Dijital platformlar; freelance çalışanların, hizmetlerinin reklamını yapmalarını ve müşterilerin onları işe almalarını sağlayan web siteleridir. Bu platformlar, freelance çalışanların becerilerini sergilemeleri ve müşterilerin projeleri için doğru freelance çalışanı bulmaları için bir aracı rolünü oynamaktadırlar. Ayrıca iletişim, ödeme ve anlaşmazlıkların çözümü için de araçlar sağlamaktadır (Veijola, 2021: 22-23; Nemkova et al., 2019).

Çevrimiçi freelance çalışma platformları, freelance çalışanları veya bağımsız yüklenicileri belirli hizmetlerin veya görevlerin tamamlanmasına ihtiyaç duyan müşterilerle buluşturan dijital pazar yerleridir. Bu platformlar genellikle aracı olarak çalışır ve hem serbest çalışanlara hem de müşterilere proje yönetimi, anlaşmazlıkların çözümü ve ödeme işlemleri gibi bir dizi hizmet sunmaktadır (Roy and Shrivastava, 2020: 14-15).

Çevrimiçi freelance çalışma platformlarının arkasındaki mantık, freelance işler için daha verimli ve şeffaf bir pazar yaratma fikrine dayanmaktadır. Bu platformlar,

freelance çalışanları müşterilerle buluşturmak için teknolojiyi kullanarak işlem maliyetlerini azaltmayı ve freelance çalışanların iş bulmaları ve itibarlarını artırmaları için daha fazla fırsat yaratmayı amaçlamaktadır. Freelance çalışanlar için bu platformlar, daha geniş bir potansiyel müşteri ve proje yelpazesi, daha düşük pazarlama ve idari maliyetler ve profesyonel bir ağ ve itibar oluşturma becerisi gibi çeşitli avantajlar sunmaktadır. Freelance çalışanlar bu platformları becerilerini ve uzmanlıklarını sergilemek ve iş kalitelerini ve verimliliklerini artıracak araçlara ve kaynaklara erişmek için de kullanabilmektedirler. Müşteriler için bu platformlar, genellikle tam zamanlı çalışanları işe almaktan daha düşük bir maliyetle, proje bazında özel beceri ve hizmetlere erişme olanağı sunmaktadır. Müşteriler, freelance çalışanların iş kalitesi ve güvenilirliği hakkında derecelendirme ve geri bildirim sağlayan bu platformların şeffaflığından ve hesap verebilirliğinden de faydalanabilmektedir. Genel olarak, çevrimiçi freelance çalışma platformlarının mantığı, dünyanın dört bir yanındaki freelance çalışanları ve müşterileri birbirine bağlamak için teknolojiden ve dijital platformlardan yararlanarak freelance çalışma için daha verimli ve erişilebilir bir pazar oluşturmaktır. Ancak bu platformlar aynı zamanda işçi hakları ve korumaları, sömürü ve yanlış sınıflandırma potansiyeli ve gig ekonomisinin geleneksel istihdam ilişkileri üzerindeki etkisi hakkında önemli soruları da gündeme getirmektedir (Koutsimpogiorgos et al., 2020; Schwellnus et al., 2019).

Bu platformlar genellikle hizmetleri için komisyon olarak müşteri tarafından ödenen ücretin bir yüzdesini almaktadır. Freelance çalışanlar bir profil oluşturabilmekte, hizmetlerini listeleyebilmekte ve müşteriler tarafından gönderilen projelere teklif verebilmektedir. Müşteriler becerilerine, ücretlerine ve puanlarına göre freelance çalışanları arayabilmekte ve ihtiyaçları için en uygun olanı seçebilmektedir. Freelance çalışanları müşterilerle buluşturan ve freelance hizmetlerin alım satımı için bir pazar yeri sağlayan birçok çevrimiçi platform vardır. En popüler platformlardan bazıları şunlardır (Graham et al., 2017; Kässi and Lehdonvirta, 2018; Ludwig et al., 2022).

- **Upwork:** İşletmeleri ve bireyleri web ve mobil geliştirme, yazılım, tasarım ve daha fazlası dâhil olmak üzere çeşitli görevler için freelance çalışanlarla buluşturan bir platformdur.
- **Fiverr:** Grafik tasarım, yazı ve video prodüksiyonu gibi yaratıcı ve dijital hizmetlerde uzmanlaşmış bir platformdur.

- **Freelancer:** Programlama, veri girişi, yazma ve pazarlama dâhil olmak üzere çok çeşitli freelance hizmetler sunan bir platformdur.
- **Guru:** İşletmeleri web tasarımı, yazılım ve veri girişi dâhil olmak üzere çeşitli görevler için freelance çalışanlarla buluşturan bir platformdur.
- **PeoplePerHour:** İşletmeleri web tasarımı, yazılım ve veri girişi dâhil olmak üzere kısa vadeli projeler ve görevler için freelance çalışanlarla buluşturan bir platformdur.
- **Toptal:** İşletmeleri üst düzey serbest yazılım mühendisleri, tasarımcılar ve ürün yöneticileri ile buluşturmada uzmanlaşmış bir platformdur.
- **Hirable:** Teknoloji şirketlerinin en iyi yazılım geliştiricilerini, tasarımcıları ve ürün yöneticilerini bulmasına ve işe almasına yardımcı olan bir platformdur.
- **99designs:** İşletmeleri logo tasarımı, web sitesi tasarımı ve diğeri yaratıcı görevler için freelance çalışan grafik tasarımcılarla buluşturan bir platformdur.

Çevrimiçi dijital platformlar, hizmet veya mal sunmak ve sağlamak için bireyleri veya işletmeleri birbirine bağlayan web siteleri veya uygulamalardır. Çevrimiçi dijital platformlar, hizmet sağlayıcılarının, müşterilerin bağlantı kurmasını ve işlem yapmasını daha kolay ve rahat hale getirerek mal ve hizmetlerin değışim şeklini dönüştürmüştür. Bu platformlar yeni iş fırsatları yaratmış ve insanların mal ve hizmetlere kendi evlerinin rahatlığında erişmelerini kolaylaştırmıştır.

Söz konusu dijital platformlar aşağıdaki şekilde çalışmaktadırlar;

- **Eşleştirme (matching):** Platform, mal veya hizmet sağlayıcıları ile bunlara ihtiyaç duyan müşterileri eşleştirmektedir. Örneğın, bir araç paylaşım uygulaması sürücülerini araca ihtiyacı olan yolcularla eşleştirmektedir (Abraham et al., 2017: 34; Schwellnus et al., 2019: 5; Woodcock and Graham, 2019: 28).
- **İşlem kolaylığı:** Platform, sağlayıcı ile müşteri arasındaki işlemi kolaylaştırmaktadır. Örneğın, bir e-ticaret platformu müşterilerin çevrimiçi satıcılardan mal ve hizmet satın almasını sağlamaktadır (Vallas and Schor, 2020: 5-6; Woodcock and Graham, 2019: 70-71).
- **Altyapı sağlama:** Platform, işlemin gerçekteşmesi için ödeme işlemleri ve müşteri desteğı gibi gerekli altyapıyı sağlamaktadır (Vallas and Schor, 2020: 3).

- **Bir pazar yeri oluşturmak:** Platform, sağlayıcıların ve müşterilerin etkileşime girebileceği ve işlem yapabileceği bir pazar yeri oluşturmaktadır. Platform, mal ve hizmet alışverişi için merkezi bir konum sağladığından, bu bir kolaylık ve verimlilik düzeyi yaratmaktadır (Schwellnus et al., 2019: 8; Shevchuk and Strebkov, 2012: 7).
- **Güven oluşturma:** Platform, itibar sistemleri, derecelendirmeler ve incelemeler sağlayarak sağlayıcılar ve müşteriler arasında güven oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Bu, sağlayıcıların yüksek kaliteli mal ve hizmetler sunmasını ve müşterilerin dediklerinin karşılığını almasını sağlamaya yardımcı olmaktadır (Toth et al., 2020).

4.3.2. Dijital Platformların Avantajları

Çevrimiçi platformlar freelance çalışanların iş bulmalarını, kazanç potansiyellerini artırmalarını ve kariyerleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmalarını kolaylaştırmıştır. Çevrimiçi platformlar, freelance çalışanların iş bulmasını ve müşterilerin ihtiyaç duydukları yetenekleri bulmasını kolaylaştırarak freelance çalışma endüstrisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Çevrimiçi platformların freelance çalışanlara sağladığı faydalardan bazıları şunlardır:

- **Erişilebilirlik:** evrimii platformlar, freelance çalışanların becerilerini sergilemeleri ve müşterilerin ihtiyaç duydukları yetenekleri bulmaları için merkezi bir konum sağlamaktadır. Bu, serbest çalışmanın erişilebilirliğini artırarak her iki tarafın da bağlantı kurmasını kolaylaştırmaktadır. Artan erişilebilirlik, özellikle geleneksel iş piyasalarına girişte engellerle karşılaşabilecek çalışanlar için gig ekonomisindeki evrimii platformların önemli bir avantajıdır. Gig ekonomisi zorluklara ve dezavantajlara sahip olsa da, geçmişte geleneksel istihdama erişemeyen insanlar için de yeni fırsatlar yaratmıştır. Çevrimiçi platformlarda erişilebilirliğin artmasının başlıca avantajlarından biri, herhangi bir yerden, herhangi bir zamanda çalışabilme becerisidir. Birçok platform küresel lkte faaliyet gösterdiğinden, çalışanlar belirli bir yerde fiziksel olarak bulunmaya gerek kalmadan daha geniş bir müşteri havuzuna ve iş fırsatlarına erişebilmektedir. Bu durum özellikle iş olanaklarının sınırlı olduğu bölgelerde yaşayan ya da geleneksel istihdamın önündeki diğer engellerle karşılaşan çalışanlar için faydalı olabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda erişilebilirliğin artmasına katkıda bulunan bir diğer faktör de yeni çalışanlar için giriş engellerinin azalmasıdır. Birçok

platform yalnızca bilgisayar ve internet bağlantısı gibi temel beceriler ve ekipman gerektirdiğinden, çalışanların işe başlaması ve itibarlarını ve müşteri tabanlarını oluşturmaya başlaması nispeten kolay olabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda artan erişilebilirlik, farklı geçmişlerden gelen ve farklı beceri setlerine sahip çalışanlar için daha fazla fırsat sağlayabilmektedir. Çevrimiçi platformlar coğrafi konum veya geleneksel işe alım uygulamaları ile sınırlı olmadığından, geleneksel iş piyasalarında marjinalize edilmiş olabilecek çalışanlar için yeni yollar yaratabilmektedirler. Artan erişilebilirlik gig ekonomisinde çevrimiçi platformların önemli bir avantajıdır ve geleneksel istihdamda engellerle karşılaşabilecek çalışanlar için yeni fırsatlar sunmaktadır. İş ekonomisi ile ilgili hala birçok zorluk ve sınırlama olsa da, artan erişilebilirlik dijital çağda çalışanlar için daha kapsayıcı ve eşit fırsatlar yaratma potansiyeline sahiptir (Gandini, 2014: 34; Piroșcă et al., 2021: 10).

- **İş fırsatları:** Çevrimiçi platformlar genellikle geniş bir müşteri havuzuna sahiptir, bu da serbest çalışanlar için mevcut iş fırsatlarının sayısını artırmaktadır. Gig ekonomisindeki çevrimiçi platformlar, çeşitli sektör ve endüstrilerdeki çalışanlar için yeni iş fırsatları yaratmıştır. Bu platformlar, çalışanların dünyanın dört bir yanından müşterilerle bağlantı kurmalarına ve geleneksel istihdam kanalları aracılığıyla erişebileceklerinden daha geniş bir iş fırsatları havuzuna erişmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum özellikle iş olanaklarının sınırlı olduğu bölgelerde yaşayan ya da geleneksel istihdamın önündeki diğer engellerle karşılaşan çalışanlar için faydalı olabilmektedir. Çevrimiçi platformların iş fırsatları açısından en önemli avantajlarından biri, çeşitli sektör ve endüstrilerde çalışma olanağı sunmasıdır. Bazı platformlar grafik tasarım veya programlama gibi belirli alanlara odaklanırken, diğerleri farklı sektörlerde çok çeşitli iş fırsatları sunmaktadır. Bu, çalışanlara yaptıkları işin türü açısından daha fazla esneklik ve seçenek sağlayabilmekte ve yeni alanları keşfetmelerine ve becerilerini ve deneyimlerini geliştirmelerine olanak tanıyabilmektedir. Çevrimiçi platformlar çalışanlara farklı bir müşteri tabanı oluşturma ve çeşitli projelerde çalışma fırsatları sağlayabilmektedir. Birçok platform çok çeşitli iş fırsatları sunduğundan, çalışanlar farklı sektörlerden ve endüstrilerden müşterilerle bağlantı kurabilmekte ve becerilerini ve deneyimlerini gösteren bir iş portföyü oluşturabilmektedirler. Bu durum, özellikle gig ekonomisine yeni başlayan çalışanlar için faydalı

olabilmektedir, zira itibarlarını inşa etmelerine ve kendilerini güvenilir ve inanılır çalışanlar olarak kabul ettirmelerine yardımcı olabilmektedir. Gig ekonomisindeki çevrimiçi platformlar, çeşitli sektör ve endüstrilerdeki çalışanlar için yeni iş fırsatları yaratmıştır. Gig ekonomisi ile ilgili hala birçok zorluk ve sınırlama olsa da, daha geniş bir iş fırsatları havuzuna erişme yeteneği, çalışanlar için daha fazla esneklik ve seçenek sağlayabilmekte ve dijital çağda çalışanlar için daha kapsayıcı ve eşit fırsatlar yaratılmasına yardımcı olabilmektedir (Galpaya et al., 2018; Huws et al., 2017).

- **Esneklik:** Freelance çalışanlar üzerinde çalışacakları projeleri, çalışacakları saatleri ve ücretlerini seçme esnekliğine sahiptir. Bu da iş ve özel hayatlarını dengelemelerine ve ilgi alanları ile becerilerine uygun projeleri üstlenmelerine olanak tanımaktadır. Esneklik, gig ekonomisindeki çevrimiçi platformların önemli bir avantajıdır. Bu platformlar, çalışanların dünyanın dört bir yanından müşterilerle bağlantı kurmasına ve çok çeşitli iş fırsatlarına erişmesine olanak tanıyarak onlara kendi şartlarına göre çalışma ve ihtiyaçlarına uygun bir program oluşturma olanağı sağlamaktadır. Çevrimiçi platformlardaki esnekliğin temel avantajlarından biri, herhangi bir yerden, herhangi bir zamanda çalışabilme yeteneğidir. Birçok platform küresel ölçekte faaliyet gösterdiğinden, çalışanlar belirli bir yerde fiziksel olarak bulunmalarına gerek kalmadan daha geniş bir müşteri havuzuna ve iş fırsatlarına erişebilmektedirler. Bu durum özellikle çocuk veya yaşlı akrabalarına bakmak gibi başka yükümlülükleri olan ya da iş olanaklarının sınırlı olduğu bölgelerde yaşayan çalışanlar için faydalı olabilmektedir. Birçok platform, çalışanların üzerinde çalışacakları projeleri seçmelerine ve kendi saatlerini ve ücretlerini belirlemelerine olanak tanımaktadır. Bu, özellikle kendi kendini motive eden ve bağımsız çalışmayı tercih eden çalışanlar için faydalı olabilmektedir, çünkü ihtiyaçlarına uygun bir program oluşturmalarına ve iş ile kişisel yaşamlarını dengelemelerine olanak tanıyabilmektedir. Çalışanlara çeşitli sektör ve endüstrilerde beceri ve deneyimlerini geliştirme olanağı da sağlayabilmektedir. Birçok platform çok çeşitli iş fırsatları sunduğundan, çalışanlar yeni alanları keşfedebilmekte ve becerilerini ve deneyimlerini geliştirebilmektedir. Şüphesiz bu da pazarlanabilirliklerini geliştirmeye ve kazanç potansiyellerini artırmaya yardımcı olabilmektedir. Esneklik, çalışanlara kendi şartlarına göre çalışma ve ihtiyaçlarına

uygun bir program oluşturma olanağı sağlayarak, gig ekonomisindeki çevrimiçi platformların önemli bir avantajını meydana getirmektedir. İş ekonomisi ile ilgili hala birçok zorluk ve sınırlama olsa da, esnek ve kişinin kendi şartlarına göre çalışma yeteneği, dijital çağda çalışanlar için daha kapsayıcı ve eşit fırsatlar yaratılmasına yardımcı olabilmektedir (Galpaya et al., 2018).

- **Ücret:** Freelance çalışanlar genellikle kendi ücretlerini belirleme olanağına sahiptir ve bu da geleneksel istihdama kıyasla daha iyi ücret almalarını sağlayabilmektedir. Daha iyi kazanç, gig ekonomisindeki çevrimiçi platformların önemli bir avantajıdır. Bu platformlar, çalışanların kazanç potansiyellerini artırmalarına ve daha sürdürülebilir bir gelir elde etmelerine yardımcı olabilecek çeşitli özellikler sunmaktadır. Çevrimiçi platformlarda daha iyi kazanç elde etmenin başlıca avantajlarından biri, daha geniş bir iş fırsatları ve müşteri havuzuna erişme becerisidir. Birçok platform küresel ölçekte faaliyet gösterdiğinden, çalışanlar dünyanın dört bir yanından müşterilerle bağlantı kurabilmekte ve geleneksel istihdam kanalları aracılığıyla erişebileceklerinden daha geniş bir yelpazedeki iş fırsatlarına erişebilmektedirler. Bu durum özellikle iş olanaklarının sınırlı olduğu bölgelerde yaşayan ya da geleneksel istihdamın önündeki diğer engellerle karşılaşan çalışanlar için faydalı olabilmektedir. Ayrıca, çevrimiçi platformlarda daha iyi kazançlar, kişinin kendi ücretlerini belirleyebilmesi ve müşterilerle ödeme koşullarını müzakere edebilmesi yoluyla elde edilebilmektedir. Bu, çalışanlara kazanç potansiyelleri üzerinde daha fazla kontrol sağlayabilmekte ve yaptıkları iş için adil bir şekilde ödeme almalarını sağlamaya yardımcı olabilmektedir. Bazı platformlar, çalışanların kazanç potansiyelini daha da artırmaya yardımcı olabilecek bonus ödemeleri, performans teşvikleri veya tavsiye programları gibi özellikler de sunabilmektedir (Gandini, 2015; Margaryan, 2019).

4.3.3. Dijital Platformların Dezavantajları

Çevrimiçi platformların freelance çalışanlar için birçok faydası olsa da bazı dezavantajlar da vardır;

- **Rekabet:** Çevrimiçi platformlardaki geniş yetenek havuzu, freelance çalışanların artan rekabetle karşı karşıya olduğu anlamına gelmekte ve bu da iş bulmayı zorlaştırabilmektedir. Çevrimiçi platformlardaki rekabet, çok sayıda freelance çalışan aynı projeler veya işler için teklif verdiğinde ortaya çıkmaktadır. Bunun

nedeni, çevrimiçi platformların genellikle dünyanın dört bir yanından büyük bir yetenek havuzunu çekmesi ve müşterilerin ihtiyaç duydukları yetenekleri bulmalarını kolaylaştırmasıdır. Bununla birlikte, rekabetteki artış, özellikle platformda yeni olan veya sınırlı deneyime veya beceriye sahip olanlar için freelance çalışanların iş bulmasını zorlaştırabilmektedir. Bazı durumlarda rekabet, fiyatları aşağı çekerek freelance çalışanların işleri için adil bir ücret kazanmalarını zorlaştırabilmektedir. Bu ortamda rekabet edebilmek için freelance çalışanların becerilerini ve deneyimlerini etkili bir şekilde sergilemeleri ve kendilerini diğer freelance çalışanlardan ayırmaları gerekmektedir. Bu, güçlü bir portföy oluşturmayı, ilgi çekici teklifler vermeyi ve yüksek kaliteli işi zamanında teslim etme becerilerini göstermeyi içermektedir. Çevrimiçi platformlardaki rekabet freelance çalışanlar için önemli bir husustur. İş bulma ve adil bir ücret kazanma becerilerini etkileyebilmektedir. Başarılı olmak için, serbest çalışanların rekabetin farkında olmasını ve diğer freelance çalışanlar arasından sıyrılmak, becerilerini ve değerlerini sergilemek için adımlar atmasını zorunlu hale getirebilmektedir (Schwellnus et al., 2019).

- **Düşük ücret:** Bazı çevrimiçi platformlar müşterilerin düşük ücretli projeler sunmasına izin vermekte, bu da freelance çalışanların gelirlerinden ödün vermelerine yol açabilmektedir. Düşük gelir, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara bel bağlayanlar olmak üzere, gig ekonomisindeki birçok çalışan için önemli bir sorundur. Gig ekonomisi bir yandan esneklik ve özerklik sunarken, diğer yandan düşük ücret ve finansal güvensizlikle de ilişkilendirilebilmektedir. Gig ekonomisinde düşük gelirin bir nedeni de iş için yüksek düzeyde rekabet olmasıdır. Dünya çapında milyonlarca işçinin iş bulmak için çevrimiçi platformları kullanmasıyla, belirli sektörlerde önemli bir işgücü arz fazlası olabilmektedir. Bu durum ücretleri düşürebilmekte ve çalışanların sürdürülebilir bir gelir elde etmesini zorlaştırabilmektedir. Gig ekonomisinde düşük gelire katkıda bulunan bir diğer faktör de işçilere sağlanan sosyal hakların ve korumaların eksikliğidir. Birçok taşeron işçisi, geleneksel çalışanlardan ziyade bağımsız yükleniciler olarak kabul edilmekte; bu da hastalık maaşı, sağlık sigortası veya emeklilik yardımları gibi aynı yardım ve korumalara hak kazanmadıkları anlamına gelebilmektedir. Bu durum, özellikle mali sıkıntıların yaşandığı dönemlerde, taşeron işçilerin geçimlerini sağlamalarını daha da

zorlaştırabilmektedir. Birçok çevrimiçi platform erişim, işlemler veya premium özellikler için çalışanlardan ücret talep etmektedir. Bu ücretler çalışanların kazançlarını azaltabilmekte ve sürdürülebilir bir gelir elde etmeyi zorlaştırabilmektedir (Broughton et al., 2018).

- **İş güvencesinin ve sosyal güvencenin olmaması:** Freelance çalışma genellikle proje bazlıdır, yani çalışanlar uzun vadeli bir sözleşmenin güvencesine sahip değildir. İş güvencesinin olmaması, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara bel bağlayanlar olmak üzere, gig ekonomisindeki birçok çalışan için ortak bir sorundur. Geleneksel istihdam düzenlemelerinden farklı olarak, freelance çalışma genellikle yüksek derecede belirsizlik ve öngörülemezlik ile karakterize edilmektedir ki, bu da çalışanların gelecek için plan yapmalarını veya işlerinde kendilerini güvende hissetmelerini zorlaştırabilmektedir. Gig ekonomisinde iş güvencesinin olmamasının ana nedenlerinden biri, çalışanlar ve müşteriler arasında uzun vadeli sözleşmelerin veya taahhütlerin olmamasıdır. Çoğu iş proje bazlıdır ve işçilere genellikle yalnızca gerçekleştirmeleri için işe alındıkları belirli görevler için ödeme yapılmaktadır. Bu durum, çalışanların sürekli olarak yeni iş aradıkları ya da gelecekteki iş ya da gelir garantisi olmaksızın iş için rekabet ettikleri bir durum yaratabilmektedir. Gig ekonomisinde iş güvencesinin eksikliğine katkıda bulunan bir diğer faktör de sağlık sigortası, hastalık izni veya emeklilik yardımları gibi geleneksel istihdamla ilişkilendirilen yardımların veya korumaların olmamasıdır. Bu yan hakların eksikliği, çalışanların istikrarlı bir gelir elde etmesini veya beklenmedik olaylarla ya da acil durumlarla başa çıkmasını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca, platform ekonomisinin doğası da iş güvenliği eksikliğine katkıda bulunabilmektedir. Birçok çevrimiçi platformda rekabet oldukça yüksektir ve binlerce hatta milyonlarca çalışan aynı işler için rekabet etmektedir. Bu durum, çalışanların sürdürülebilir bir gelir elde etmek için yeterli işi güvence altına almalarını zorlaştırabilmekte ve bir istikrarsızlık ve belirsizlik hissi yaratabilmektedir. İş güvencesinin olmaması, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara güvenenler olmak üzere, iş ekonomisindeki birçok çalışan için önemli bir sorundur. Bu sorunun ele alınması için asgari ücret yasaları, taşınabilir sosyal yardımlar ve gig çalışanları için daha istikrarlı ve sürdürülebilir iş düzenlemeleri oluşturma çabaları gibi politika ve sektör düzeyinde çözümlerin bir arada kullanılması gerekecektir (Broughton et al., 2018).

- **Ödeme riski:** Freelance çalışanlar ödeme yapılmaması veya ödemenin gecikmesi riskiyle karşı karşıya kalabilmekte, bu da finansal istikrarları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Ödeme riski, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara güvenenler olmak üzere, gig ekonomisindeki birçok çalışan için önemli bir sorundur. Bu platformlar daha geniş bir müşteri havuzuna erişim ve daha kolaylaştırılmış bir iş süreci gibi birçok avantaj sunarken, ödeme söz konusu olduğunda riskler de oluşturabilmektedir. Gig ekonomisinde çevrimiçi platformlarla ilişkili ana risklerden biri ödeme yapılmaması veya ödemenin gecikmesidir. Birçok platform, işçilere müşteri tarafından ödenen ücretin bir yüzdesinin ödendiği hizmet karşılığı ücret modeliyle çalıştığından, müşterilerin ödeme yapmaması veya ödemeyi kararlaştırılan sürenin ötesine geciktirmesi riski vardır. Bu durum, geçimlerini sağlamak için bu gelire bel bağlamış olabilecek çalışanlar için önemli bir mali yük oluşturabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda ödeme riskine katkıda bulunan bir diğer faktör de ödeme sürecindeki şeffaflık eksikliğidir. Birçok platform freelance çalışanlar ve müşteriler arasında aracı olarak hizmet verdiği için, platformu kullanma ücreti olarak ödemenin bir yüzdesini alabilmektedirler. Bu durum bazen kafa karışıklığına ya da çalışanlara yaptıkları iş için gerçekte ne kadar ödeme yapılacağı konusunda netlik olmamasına neden olabilmektedir. Ayrıca, döviz kurları, ödeme işlem ücretleri ve belirli iş türlerine yönelik talepteki dalgalanmalar gibi sorunlar da ödeme riskini artırabilmektedir. Freelance çalışanlar, müşterilerin işçilerden faydalanmaya veya ödeme yapmadan iş almaya çalışabileceği bazı platformlarda dolandırıcılık veya sahtekârlığa karşı da savunmasız olabilmektedir. Ödeme riski, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara bel bağlayanlar olmak üzere, gig ekonomisindeki birçok çalışan için önemli bir sorundur. Bu sorunun ele alınması, gelişmiş ödeme işleme sistemleri, daha iyi uyumsuzluk çözüm mekanizmaları ve ödeme sürecinde daha fazla şeffaflık ve adalet gibi politika ve sektör düzeyinde çözümlerin bir kombinasyonunu gerektirmektedir. (Kathuria et al., 2017: 32; Shevchuk and Strebkov, 2015: 156; Shevchuk and Strebkov, 2021: 51)
- **Destek eksikliği:** Freelance çalışanlar genellikle faturalama ve vergi gibi idari görevleri geleneksel bir işverenin desteği olmadan kendi başlarına halletmek zorunda kalmaktadırlar. Destek eksikliği, önemli bir sorundur. Bu platformlar, daha geniş bir müşteri havuzuna erişim ve daha akıcı bir iş süreci gibi birçok

avantaj sunarken, çalışanlar için destek söz konusu olduğunda zorluklar da ortaya çıkarabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda destekle ilgili temel sorunlardan biri, platform yöneticileri veya müşteri hizmetleri temsilcileriyle kişisel etkileşim eksikliğidir. Birçok platform büyük ölçekte faaliyet gösterdiğinden ve milyonlarca kullanıcıya hizmet verdiğinden, çalışanların kişiselleştirilmiş destek veya ilgi görmesi zor olabilmektedir. Bu durum, çalışanların ödeme, anlaşmazlık veya işleriyle ilgili diğer sorunları çözmelerini zorlaştırabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda destek eksikliğine katkıda bulunan bir diğer faktör de sağlık sigortası, hastalık izni veya emeklilik yardımları gibi geleneksel istihdamla ilişkilendirilen yardımların veya korumaların olmamasıdır. Bu yan hakların eksikliği, çalışanların beklenmedik olaylarla veya acil durumlarla başa çıkmasını zorlaştırabilmekte ve kendilerini desteksiz veya savunmasız hissetmelerine neden olabilmektedir. Bazı platformlar fiyatlandırma, proje yönetimi veya kalite kontrol gibi konularda sınırlı veya net olmayan rehberlik sunabilmektedir. Bu durum, çalışanların hizmetlerini nasıl etkili bir şekilde pazarlayacaklarını, işlerini nasıl fiyatlandıracaklarını veya müşteri beklentilerini nasıl yöneteceklerini bilmelerini zorlaştırabilmektedir. Bu sorunun ele alınması için, iyileştirilmiş müşteri hizmetleri ve destek mekanizmaları, gig çalışanları için daha iyi avantajların ve güvencelerin sağlanması, fiyatlandırma ve proje yönetimi konusunda daha fazla şeffaflık, rehberlik ortaya konmalıdır. (Veijola, 2021: 27; Broughton et al., 2018: 13; Lix, 2021: 2-3)

- **Marka oluşturma zorluğu:** Freelance çalışanlar kendileri için bir marka oluşturmakta zorluk çekebilmektedirler, bu da müşterileri çekmeyi ve tekrar iş almayı zorlaştırabilmektedir. Marka oluşturma zorluğu, özellikle iş bulmak için çevrimiçi platformlara güvenenler olmak üzere, gig ekonomisindeki birçok çalışan için önemli bir sorundur. Bu platformlar, daha geniş bir müşteri havuzuna erişim ve daha akıcı bir iş süreci gibi birçok avantaj sunarken, güçlü bir marka ve itibar oluşturma söz konusu olduğunda zorluklar da ortaya çıkarabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda marka oluşturma zorluklarından biri, rekabet düzeyidir. Dünya çapında milyonlarca işçinin iş bulmak için çevrimiçi platformları kullanmasıyla, belirli sektörlerde önemli bir işgücü arz fazlası olabilmektedir. Bu durum, çalışanların kendilerini diğerlerinden farklılaştırmalarını ve benzersiz bir marka veya itibar oluşturmalarını zorlaştırabilmektedir. Çevrimiçi platformlarda

marka oluşturmanın zorluğuna katkıda bulunan bir diğer faktör de platformun kendisi üzerindeki kontrol eksikliğidir. Birçok platform çalışanlar ve müşteriler arasında aracı görevi gördüğünden, çalışanların markalarının nasıl sunulduğunu veya çalışmalarının potansiyel müşterilere nasıl pazarlandığını kontrol etme becerileri sınırlı olabilmektedir. Bu durum, çalışanların kendilerini diğerlerinden ayıran benzersiz bir kimlik oluşturmalarını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca, bazı platformlar, platform genelinde tutarlılığı ve kaliteyi korumak amacıyla freelance çalışanların kendilerini nasıl sunabilecekleri veya hizmetlerini nasıl pazarlayabilecekleri konusunda kısıtlamalar getirebilmektedir. Bu kısıtlamalar müşteriler için faydalı olsa da, standartlaşma, çalışanların güçlü bir marka veya itibar oluşturmasını zorlaştırabilmektedir. Çevrimiçi platformlar freelance çalışanların iř bulmasını kolaylaştırırken, aynı zamanda yeni zorluklar ve riskler de ortaya çıkarmaktadır. Serbest çalışanların bu dezavantajların farkında olması ve bunları azaltmak için saygın platformlar kullanmak, güçlü bir portföy oluşturmak ve kendileri için bir marka oluşturmak gibi adımlar atması gerekmektedir (Lupřa-Tătaru, 2019; Ferguson, 2018: 103).

4.4. Esnek Çalışma

“Esnek çalışma”, özellikle değişen çalışan beklentilerinin ardından, modern istihdam uygulamaları hakkındaki tartişmalarda giderek daha fazla odak noktası haline gelmiştir. Esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanların geleneksel dokuzdan beşe programlarından ayrilmalarına olanak tanıyarak, iş yükümlölüklerini kişisel sorumlulukları ve tercihleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlamakta ve bu da iş tatmininin ve genel refahın artmasına yol açaabilmektedir. Esnek çalışma uygulamalarının hayata geğirilmesinde genellikle demografik değişiklikler, teknolojik ilerlemeler ve gelişen sosyo-kültürel değerler gibi faktörler etkili olmakta ve bunlar birlikte daha dinamik ve kapsayıcı bir işgücü piyasasını teşvik etmektedir. Bu uygulamalar yalnızca dışsal değişikliklere bir yanıt değil, aynı zamanda küreselleşen bir ekonomide en iyi yetenekler için rekabet eden firmaların proaktif bir yaklaşımıdır ve geleneksel istihdam modellerinden daha akışkan ve esnek düzenlemelere doğru önemli bir kaymaya işaret etmektedir (Idris, 2014).

4.4.1. Esnek Çalışma Kavramı

Esnek çalışma, çalışanlar tarafından geręekleřtirilen işin zamanlamasında, yerinde veya türünde değişikliklere izin veren iş düzenlemelerini ifade etmektedir. Bu, alternatif

programları (yarı zamanlı, iş paylaşımı veya evden çalışma gibi) (Kossek et al., 2006), geleneksel olmayan çalışma düzenlemelerini (proje bazlı veya serbest çalışma gibi) (Broughton et al., 2016) veya farklı çalışma düzenlemelerinin kombinasyonlarını içerebilmektedir (Hill et al., 2001).

Esnek çalışmanın amacı, çalışanlara iş-yaşam dengeleri üzerinde daha fazla kontrol sağlamak ve modern işgücünün çeşitli ihtiyaç ve tercihlerini karşılamaktır (Hill et al., 2001). Esnek çalışma, çalışanların çalışma saatlerini, çalışma yerlerini ya da çalışma şekillerini kişisel ya da mesleki nedenlerle kendi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde değiştirebildikleri düzenlemeleri içermektedir (Kossek et al., 2006). Esnek çalışma, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış çalışma haftaları vb. gibi birçok şekilde olabilir. Esnek çalışmanın temel amacı, verimliliği korurken ve kurumsal hedeflere ulaşırken iş-yaşam dengesini ve iş tatminini artırmaktır (De Menezes and Kelliher, 2011). Esnek çalışma, çalışanlara ne zaman, nerede ve nasıl çalışacakları konusunda daha fazla seçenek ve kontrol sunan alternatif çalışma programları veya düzenlemelerini ifade etmektedir (Hill et al., 2001). Bugün anladığımız şekliyle esnek çalışma, teknolojiye ileriye doğru ilerlemelerden ve değişen toplumsal normlardan etkilenmiş olsa da kökleri standart 9'dan 5'e çalışma düzeninin ve merkezi bir ofiste çalışma kavramının norm haline geldiği Sanayi Devrimi'nin getirdiği değişikliklere kadar uzanmaktadır (Thompson, 2010). Ancak teknoloji ilerledikçe ve işin doğası değiştikçe, çalışanların beklentileri ve talepleri de değişmiştir. Esnek çalışma kavramı, uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, esnek programlar ve serbest veya sözleşmeli çalışma gibi bir dizi iş düzenlemesini kapsayacak şekilde gelişmiştir. 1970'lerde ve 1980'lerde iletişim teknolojisindeki ilerlemeler çalışanların uzaktan çalışmasını kolaylaştırdığı için evden çalışma kavramı popülerlik kazanmaya başlamıştır. 1990'larda alternatif çalışma programları ve düzenlemeleri sunan işverenlerin artan eğilimini tanımlamak için "esnek çalışma düzenlemeleri" terimi ortaya atılmıştır. Günümüzde esnek çalışma, yetenekli çalışanları cezbetme ve elde tutmanın yanı sıra iş-yaşam dengesini ve iş tatminini artırmada giderek daha önemli bir faktör olarak görülmektedir. İş ekonomisinin ve uzaktan çalışmanın yükselişiyle birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri daha yaygın ve birçok çalışan için daha önemli hale gelmektedir (Broughton et al., 2018: 85; De Stefano, 2015: 5; Batmunkh et al., 2022: 3).

"Esnek çalışma" ve "gig ekonomisi" birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. Kısa vadeli, geçici veya proje bazlı çalışma düzenlemeleriyle karakterize edilen gig

ekonomisi, genellikle çalışanları potansiyel veya mevcut müşterilere bağlayan çevrimiçi platformlar tarafından desteklenmektedir (Graham et al., 2017). Bu tür çalışma biçimleri daha esnek istihdam koşullarıyla ilişkilendirilebilir, ancak aynı zamanda güvencesiz çalışma durumlarını da beraberinde getirebilmektedir (Kalleberg, 2011). Esnek çalışma düzenlemeleri, işçilerin durumlarına ve tercihlerine göre ne zaman, nerede ve ne kadar çalışacaklarını seçebilmeleri nedeniyle gig ekonomisinin temel bir özelliğidir. Gig çalışanları istedikleri kadar çok veya az sayıda iş üstlenebilmekte ve genellikle çalışma programları ve konumları üzerinde kontrol sahibi olabilmektedirler. Bu esneklik, çocuk bakımı veya eğitim gibi diğer sorumluluklarla işlerini dengelemelerine olanak tanıdığından, birçok gig çalışanı için önemli bir cazibe merkezidir. Ancak, gig ekonomisinde esnek çalışma düzenlemelerinin, iş güvencesi, sosyal haklar ve güvence eksikliği gibi dezavantajları da olabilmektedir. Gig çalışanlar genellikle sağlık sigortası, emeklilik planları ve ücretli izin gibi geleneksel avantajlara erişimden yoksundur ve istikrarlı bir gelir elde etme konusunda zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Genel olarak, esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanlara çalışma programları ve konumları üzerinde daha fazla kontrol sunması gig ekonomisinin önemli bir özelliğidir. Bununla birlikte, esnek çalışma ekonomisi, sınırlı iş güvencesi ve korumaları ile karmaşık ve hızla değişen bir çalışma ortamında gezinmeleri gerektiğinden, çalışanlar için zorluklar da ortaya çıkarabilmektedir (Grudin et al., 2019; Shevchuk and Strebkov, 2021; Metin, 2022).

4.4.2. Esnek Çalışma Biçimleri

Esnek çalışma, çalışanların çalışma saatleri, yerleri ve işlerinin diğer yönleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayan bir çalışma düzenlemesi türüdür. Yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, uzaktan çalışma ve çalışanların iş ve kişisel taahhütlerini dengelemelerine olanak tanıyan diğer düzenlemeleri içerebilmektedir. Esnek çalışma ile ilgili literatür, bu tür düzenlemelerin hem işverenler hem de çalışanlar için faydalarına odaklanmıştır. Gelişmiş iş tatmini, artan üretkenlik ve daha iyi iş-yaşam dengesi potansiyelini vurgulamıştır. Ayrıca, esnek çalışma politikalarının benimsenmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık potansiyelinin öneminin de altını çizmiştir (Atkinson and Hall, 2009).

Tablo 4.2. Esnek Çalışma Biçimleri

Evden Çalışma (Telecommuting)	Evden veya uzak bir konum gibi ofis dışındaki bir konumdan çalışmaktır. Genellikle uzaktan çalışma ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Wang et al., 2020: 1).
Uzaktan Çalışma (Remote work)	Evden veya uzak bir konum gibi ofis dışındaki bir konumdan çalışmaktır. Genellikle evden çalışma ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Wang et al., 2020).
Yarı Zamanlı Çalışma (Part-time work)	Geleneksel tam zamanlı programdan daha az saat çalışmaktır (Wheatley, 2017: 6).
İş Paylaşımı (Job sharing)	Tam zamanlı bir işin iki veya daha fazla kişi arasında paylaştırılmasıdır (Joyce et al., 2010: 9).
Geçici Çalışma (Temporary work)	Kısa süreli görevler veya projeler üstlenmektir (Felfe et al., 2008: 82).
Sıkıştırılmış Çalışma Haftası (Compressed work week)	Haftada 4 günlük çalışma gibi daha az günde tam zamanlı çalışmaktır (Lewis, 2003: 2).
Serbest Meslek (Self employment)	Serbest meslek, bir işletme veya şirkete bağlı olmadan, kendine ait bir proje veya müşteri grubu üzerinde çalışan bir kişinin profesyonel yeteneğini kullanmasını ifade etmektedir. Serbest meslek, klasik iş yerinde çalışmanın alternatifidir ve işveren tarafından sağlanan avantajların yerine, kişisel özgürlük ve esneklik sunmaktadır (Felfe et al., 2008: 82).
Freelance (Gig çalışma)	Geleneksel bir çalışan yerine bağımsız bir yüklenici olarak proje bazlı görevler üstlenmektir (Öztuna, 2017; Vallas and Schor, 2020: 275).

Esnek çalışma, çalışanların çalışma saatleri, yerleri ve işlerinin diğer yönleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayan bir çalışma düzenlemesi türüdür. Yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, uzaktan çalışma ve çalışanların iş ve kişisel taahhütlerini dengelemelerine olanak tanıyan diğer düzenlemeleri içerebilmektedir.

4.4.2.1. Evde Çalışma (Telecommuting) veya Uzaktan Çalışma (Remote Work)

Çalışanların işlerini elektronik iletişim ve bilgi teknolojilerini kullanarak ev veya başka bir uzak konum gibi ofis dışındaki bir yerden yerine getirdikleri bir çalışma düzenlemesidir. Bu çalışma biçimi, tam zamanlı uzaktan çalışma, yarı zamanlı uzaktan çalışma veya hem yerinde hem de uzaktan çalışmanın bir kombinasyonunu içerebilmektedir. Uzaktan çalışma, çalışanların iş ve kişisel yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerine olanak tanımakta, işe gidip gelme ile ilgili zaman ve maliyetleri azaltmakta ve iş memnuniyetini ve üretkenliği artırabilmektedir. İşverenler için evden çalışma maliyet tasarrufu, çalışanların elde tutulmasında iyileşme ve daha geniş bir yetenek havuzuna erişim sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, uzaktan çalışma, uzaktan çalışanlar arasında etkili iletişim ve iş birliğini sürdürme zorlukları ve çalışanların işyerlerinden ve iş arkadaşlarından izolasyon veya kopukluk duyguları yaşama

potansiyeli gibi bazı zorluklara da sahip bulunmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek için şirketler genellikle sanal ekip kurma faaliyetleri, düzenli video konferanslar ve uzaktan çalışanların erişilebilirliği ve iletişimi için net beklentiler gibi bir dizi araç ve strateji kullanılmaktadır (Wang et al., 2020).

4.4.2.2. Yarı Zamanlı Çalışma (Part-Time Work)

Yarı zamanlı çalışma (part-time work), bir bireyin tam zamanlı bir çalışandan daha az saat çalıştığı esnek bir çalışma düzenlemesidir. Kesin tanımı, kuruluşa ve ülkeye göre değişebilmekle birlikte, genellikle yarı zamanlı çalışanlar haftada 20 ila 30 saat arasında çalışmaktadırlar. Yarı zamanlı çalışma, çalışanlara daha iyi bir iş-yaşam dengesi sunabilmektedir, çünkü bir yandan gelir elde ederken diğer yandan kişisel ve ailevi taahhütleri için daha fazla zamana sahip olmaktadır. Ayrıca, işverenler daha düşük işgücü maliyetlerinden ve personel seviyelerinde artan esneklikten faydalanabilmektedirler. Yarı zamanlı çalışma kalıcı veya geçici bir düzenleme olabilmekte ve sabit bir programa göre veya ihtiyaç duyulduğunda yapılabilmektedir. Yarı zamanlı çalışma ofisten veya uzak bir yerden de yapılabilmektedir ki, bu da onu esnek çalışma konseptinde popüler bir seçenek haline getirmektedir (Wheatley, 2017).

4.4.2.3. İş Paylaşımı (Job Sharing)

İş paylaşımı (job sharing), iki veya daha fazla kişinin tam zamanlı bir işi paylaşarak sorumlulukları ve çalışma saatlerini aralarında bölüştükleri esnek bir çalışma düzenlemesidir. Her bir iş paylaşımıcısı, tam zamanlı bir çalışanın çalışacağı saatlerin yarısı kadar çalışır ve genellikle dönüşümlü olarak değişik günlerde veya sabah/öğleden sonraları çalışabilmektedir. Bu düzenleme, çalışanların kişisel ve ailevi yükümlülükleri için daha fazla zamanları olduğundan daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmalarını beraberinde getirmektedir. İşverenler de yetenekli ve deneyimli çalışanları ellerinde tutabildikleri, işgücü maliyetlerini düşürebildikleri ve personel esnekliğini artırabildikleri için bundan fayda sağlamaktadırlar. İş paylaşımı hem çalışanlar hem de işveren için faydalı olabilmektedir, çünkü çalışanlara iş güvenliği ve istikrar duygusu sağlarken işverene de hizmet ve bilgi sürekliliği sağlamaktadır. Bu tür esnek çalışma düzenlemeleri genellikle profesyonel ve yönetici pozisyonlarında görülmektedir. Burada iş paylaşımı yapanların beceri ve bilgileri birbirini tamamlamakta ve birlikte etkin bir şekilde çalışmalarına olanak tanımaktadır. İş paylaşımı, ebeveynler veya yaşlı akrabalarına bakanlar gibi bakım sorumlulukları olan çalışanlar için de faydalı olabilmektedir (Joyce et al., 2010).

4.4.2.4. Geçici Çalışma (Temporary Work)

Çalışma saatlerinde esnek bir programa izin veren ve çalışanlara potansiyel olarak çeşitli sektörlerde farklı türde projeler veya görevler üstlenme fırsatı sunabilen bir esnek çalışma biçimidir. Geçici çalışma, esnek bir program arayan ve kalıcı bir işe bağlı kalmadan farklı iş türlerini deneyebilen bireyler için cazip olabilir. Buna ek olarak, geçici çalışma, izin veya mevsimsel bir talebi karşılamak gibi geçici bir ihtiyacı kalıcı bir işe alma taahhüdü olmadan karşılamaya ihtiyaç duyan işverenler için bir çözüm sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, geçici çalışma, kalıcı istihdamla ilişkili istikrar, sosyal haklar ve kariyer ilerlemesi fırsatlarından da yoksun olabilmektedir (Felfe et al., 2008).

4.4.2.5. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası (Compressed Work Week)

Bir çalışanın daha az sayıda gün boyunca tam zamanlı çalıştığı esnek bir çalışma düzenlemesidir. Örneğin, bir çalışan beş adet 8 saatlik gün yerine dört adet 10 saatlik gün çalışabilmektedir. Bu düzenleme, çalışanların gerekli çalışma saatlerini tamamlarken daha uzun hafta sonlarına veya hafta içinde daha fazla izin gününe sahip olmalarına olanak tanımaktadır. Sıkıştırılmış çalışma haftaları genellikle çalışanlara daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlamak için kullanılmakta ve devamsızlığı azaltmaya ve üretkenliği artırmaya yardımcı olabilmektedir. Bu düzenleme, çalışan ve işveren arasında müzakere edilebilir veya şirket tarafından bir seçenek olarak sunulabilmektedir. Sıkıştırılmış bir çalışma haftası bazı çalışanlar için uygun bir seçenek olsa da, özellikle aile veya diğer kişisel sorumlulukları olanlar olmak üzere tüm çalışanlar için uygun olmayabilmektedir (Lewis, 2003).

4.4.2.6. Self Employment (Serbest Meslek)

Serbest meslek, kendi işlerinin sahibi olan, işleten, müşteri bulma ve hizmet verme, finansmanı yönetme ve vergi ödeme dâhil olmak üzere işin tüm yönlerinden sorumlu olan bireyleri ifade etmektedir. Serbest meslek sahibi bireyler, şahıs şirketi olarak çalışabilmekte veya küçük bir işletmenin sahibi olabilmekte veya işletebilmektedirler. Serbest meslek, kişinin kendi programını belirleyebilmesi, evden çalışabilmesi, daha fazla para kazanma potansiyeli ve çalışılacak projeleri ve müşterileri seçme özgürlüğü gibi çeşitli avantajlar sunmaktadır. Bununla birlikte, müşterileri güvence altına alma ve yönetme, bir işi yürütmenin tüm yönlerini ele alma ve sağlık sigortası gibi kişinin kendi faydalarını sağlama ihtiyacı gibi kendi zorluklarıyla da birlikte gelmektedir. Serbest meslek, küçük bir işletme yönetmek, freelance hizmetler

sunmak veya yeni bir girişim başlatmak da dâhil olmak üzere birçok şekilde olabilmektedir. Kişinin işi ve kariyeri üzerindeki bağımsızlık ve kontrol seviyesi, serbest meslek türüne bağlı olarak değişebilmektedir, ancak genel olarak, serbest meslek sahibi bireyler, çalışanlara göre işleri ve kariyerleri üzerinde daha fazla kontrole sahiptir (Felfe et al. 2008).

Serbest meslek, bir kişinin bir işveren yerine kendisi için çalıştığı bir çalışma biçimidir. Serbest çalışan bireyler genellikle potansiyel veya mevcut müşterilere hizmet veya mal sağlamak ve kendi vergilerinden, sigortalarından ve diğer iş giderlerinden sorumlu bulunmaktadır (Kawaguchi, 2008). Serbest meslek, bir dizi ekonomik, siyasi ve sosyal faktöre yanıt olarak zaman içinde gelişen uzun ve karmaşık bir geçmişe sahiptir. Serbest mesleklerin büyümesini ve gelişmesini şekillendiren bazı önemli tarihsel olaylar ve gelişmeler aşağıda belirtilmiştir.

- *Sanayi Devrimi (1760-1840)*; insanların evlerinde çalışmaktan fabrikalarda çalışmaya geçmesiyle birlikte işin organize edilme biçiminde önemli değişiklikler getirmiştir. Bu durum, büyüyen endüstriyel işgücüne mal ve hizmet sağlayabilecek serbest meslek sahibi zanaatkar ve esnaflara yönelik bir talep yaratmıştır (Öztuna, 2017).
- *Girişimciliğin Yükselişi (1870-1920)*; 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başları, insanların kendi işlerini kurmak ve serbest meslek sahibi olmak için yeni fırsatlar aramaları nedeniyle girişimciliğin yükselişine sahne olmuştur. Bu durum, teknoloji ve ulaşımdaki ilerlemelerin yanı sıra kentsel alanların büyümesi ve küresel ticaretin genişlemesinden kaynaklanmıştır.
- *Büyük Buhran (1929-1939)*; Büyük Buhran'ın işgücü piyasası üzerinde derin bir etkisi olmuş, yaygın işsizliğe ve geleneksel çalışma biçimlerine olan talebin azalmasına yol açmıştır. Buna karşılık olarak, birçok insan geçimini sağlamanın bir yolu olarak serbest mesleğe yönelmiştir, kendi işlerini kurmuş, serbest çalışanlar veya bağımsız yükleniciler olarak mal ve hizmet sağlamıştır.
- *İkinci Dünya Savaşı Sonrası Dönem (1945-1960)*; İkinci Dünya Savaşı sonrası dönem, dünyanın dört bir yanındaki ülkelerin ekonomilerini yeniden inşa etmek için yatırım yaptıkları bir ekonomik büyüme ve refah dönemine sahne olmuştur. İşletmeler işgücü maliyetlerini azaltmaya ve rekabet güçlerini artırmaya çalıştıkça, bu durum serbest meslek sahibi çalışanlara yönelik bir talep yaratmıştır.

- *Gig Ekonomisinin Yükselişi (2000'ler-Günümüz)*; Gig ekonomisinin büyümesi, teknolojiye ilerlemeler ve ekonominin küreselleşmesi tarafından yönlendirilmiştir. Bu durum, insanların freelance çalışanlar, bağımsız yükleniciler ve diğer serbest meslek sahibi çalışanlar olarak iş bulmalarını kolaylaştırmış ve çeşitli sektör ve endüstrilerde serbest meslek için yeni fırsatlar yaratılmasına yardımcı olmuştur.

4.4.2.7. Freelance (Gig) Çalışma

Freelance çalışma, tek bir işveren için tam zamanlı bir çalışan olarak çalışmak yerine, bağımsız olarak çalışmayı ve proje bazında birden fazla müşteriye veya şirkete hizmet sunmayı içeren esnek bir çalışma türüdür. Freelance çalışma, bireylerin çalışma programları, çalışma yerleri ve üstlendikleri projelerin türü üzerinde kontrol sahibi olmalarına olanak tanıyarak yüksek derecede esneklik sağlamaktadır. Bu çalışma biçimi genellikle iş-yaşam dengesini korumak, kendi işinin patronu olmak veya daha çeşitli bir iş deneyimine sahip olmak isteyen kişiler için caziptir. İnternetin ve çevrimiçi platformların büyümesi, freelance çalışanların müşteri bulmasını ve onlarla iletişim kurmasını kolaylaştırmış, bu da son yıllarda freelance çalışmanın popülaritesinin artmasına katkıda bulunmuştur (Öztuna, 2017; Vallas and Schor, 2020).

Serbest meslek ve freelance çalışma arasında bazı önemli farklar vardır. Serbest meslek genellikle kendi işinin sahibi olma, işletme, müşteri bulma, hizmet verme, finansmanı yönetme ve vergi ödeme dâhil olmak üzere işin tüm yönlerinden sorumlu olan bireyleri ifade etmektedir. Serbest meslek sahibi bireyler şahıs olarak çalışabilmekte veya küçük bir işletmenin sahibi olabilmekte veya işletebilmektedirler. Öte yandan freelance çalışma, tek bir işveren için çalışan olarak çalışmak yerine, hizmetlerini proje veya sözleşme bazında birden fazla müşteriye sunan bireyleri ifade etmektedir. Freelance çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak kabul edilir ve çalıştıkları müşterilerin çalışanı olarak değerlendirilmezler. Serbest meslek ve freelance çalışma birbiriyle örtüşebilir ancak eş anlamlı değildir. Örneğin, serbest meslek sahibi bir kişi, işinin bir parçası olarak freelance hizmetler sunabilmekte, ancak aynı zamanda bir perakende mağazası işletmek veya bir danışmanlık firması işletmek gibi başka ticari faaliyetlerde de bulunabilmektedir. Özetle, serbest meslek, kendi işlerinin sahibi olan ve bunları işleten bireyleri ifade ederken, freelance çalışma, hizmetlerini proje veya sözleşme bazında bağımsız yükleniciler olarak sunan bireyleri ifade etmektedir. Hem serbest meslek hem de freelance çalışma, kişinin işi ve kariyeri üzerinde daha fazla

kontrol sahibi olma fırsatı sunmakta, ancak her biri kendi zorlukları ve sorumlulukları ile gelmektedir (Burke and Cowling, 2015; Pehkonen, 2013: 3-4).

Freelance çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasındaki temel fark, freelance çalışanların bir müşteri veya işveren için belirli görevleri veya hizmetleri yerine getirmek üzere işe alınmaları, serbest meslek sahiplerinin ise zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışmaları ve emeklerinin kontrolünü ellerinde bulundurmalarıdır. Freelance çalışanlara gerçekleştirdikleri görev veya hizmetin sonucuna göre ödeme yapılırken, serbest meslek sahiplerine emekleri için ödeme yapılmaktadır. Freelance çalışanlar genellikle hizmet tabanlı ve entelektüel sektörlerde bulunurken, serbest meslek sahipleri çeşitli sektörlerde bulunabilmektedir. Ayrıca, freelance çalışanlar iş bulmak için genellikle dijital platformları kullanırken, serbest meslek sahipleri kendi ağlarını veya dijital platformlarını kullanabilmektedir. Freelance çalışma, mimarlık veya avukatlık gibi geleneksel serbest meslek formlarından farklıdır. Freelance çalışma, dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte web tabanlı girişimler, grafik tasarım ve eğlence gibi birçok farklı sektöre yayılmıştır. Freelance çalışanlar, hizmet temelli ve entelektüel endüstrilerde kendi hesabına çalışan yaratıcı düşünürler olarak tanımlanmaktadır. Freelance çalışanlar zaman ve mekândan bağımsız olarak, bir bakıma emeklerinin kontrolünü ellerinde bulundurarak çalışmaktadırlar. Freelance çalışanlar, tek bir işveren için çalışmak yerine, aynı sektörde birden fazla işverenle aynı anda çalışma imkânına sahiptir. Ücretlerini emeklerinin karşılığı olarak değil, gerçekleştirdikleri görev ya da hizmetin sonucuna göre almaktadırlar (Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022: 244).

4.5. Freelance Çalışma

Freelance çalışma, bir serbest meslek biçimi olarak, bireylere müşterilerini, projelerini ve çalışma saatlerini seçme özerkliği sunmaktadır. Bu esneklik, modern çalışma ortamlarının giderek daha hayati bir bileşeni olarak görülmekte ve özellikle kişisel yükümlülükler ile profesyonel hedefler arasında bir denge arayanlara cazip gelmektedir. Ancak bu çalışma biçiminin zorlukları da bulunmaktadır. Freelance çalışanlar genellikle iş güvencesinin olmaması, düzensiz gelir ve sağlık sigortası ve emeklilik hakları gibi geleneksel istihdam avantajlarının eksikliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Storey et al., 2005).

Daimi istihdamdan sözleşmeli ve freelance çalışmaya geçiş özellikle medya, bilişim ve yaratıcı sektörler gibi alanlarda öne çıkmaktadır. Bu dönüşüm, şirketlerin tam

zamanlı bir işgücü bulundurmak yerine kısa vadeli görevlendirmeler için freelance çalışanları işe almanın maliyet verimliliğinden yararlandıkları daha esnek, proje tabanlı bir işgücü piyasasına yönelik eğilimleri yansıtmaktadır. Sonuç olarak, freelance çalışanlar, freelance çalışmanın özgürlükleri ile istikrarlı ve ödüllendirici bir kariyeri sürdürmenin zorluklarını dengeleyerek bu gig ekonomisinin karmaşıklıklarının üstesinden gelmek zorunda kalmaktadırlar (Osnowitz, 2010).

4.5.1. Freelance Çalışma Kavramı

Freelance çalışma, bireylerin tek bir işveren için çalışmak yerine, hizmetlerini proje veya sözleşme bazında müşterilere sundukları bir serbest meslek biçimidir. Freelance çalışanlar genellikle bağımsız yükleniciler olarak çalışırlar ve üzerinde çalıştıkları projeleri ve çalıştıkları müşterileri seçme özgürlüğüne sahiptirler (Kazi, et al., 2014: 2; Zadik et al., 2019: 40). Freelance çalışanlar, yazarlık, grafik tasarım, web geliştirme, programlama, danışmanlık ve diğer birçok profesyonel hizmet dâhil olmak üzere çok çeşitli hizmetler sunabilmektedirler (Shevchuk and Strebkov, 2021: 24). Bir evden veya başka bir uzak konumdan çalışabilmektedirler ve aynı anda birden fazla müşteriye sahip olabilmektedirler (Akhmetshin et al., 2018). Freelance çalışmanın avantajlarından biri, freelance çalışanların kendi programlarını belirleyebilmeleri ve üzerinde çalışmak istedikleri projeleri seçebilmeleri nedeniyle sağladığı esnekliktir (Ferguson, 2018: 12). Ayrıca, freelance çalışanlar hizmetleri için genellikle daha yüksek ücretler talep edebildiklerinden, geleneksel bir işten daha fazla para kazanma fırsatı da sunabilmektedir (Karataban, 2021: 105). Bununla birlikte, freelance çalışanlar, işlerinin tüm yönlerinden sorumlu oldukları için yeni müşteriler bulmak ve mali durumlarını yönetmek gibi bazı zorluklarla da karşılaşırırlar (Veijola, 2021:13; Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022:261). Freelance çalışma, işleri ve kariyerleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak isteyen ve bağımsız bir yüklenici olarak başarılı bir iş kurmak için çaba sarf etmeye istekli olan bireyler için popüler bir seçenek olarak öne çıkmaktadır (Öztuna, 2017: 118).

Küreselleşme, freelance çalışmanın büyümesi ve gelişmesiyle yakından ilişkilidir. Küreselleşmiş bir dünyada, işletmeler ve bireyler dünyanın her yerinden insanlarla ve kaynaklarla bağlantı kurabilmekte ve böylece yeni yetenek, uzmanlık ve yenilik kaynaklarına erişebilmektedirler. Freelance çalışanlar için küreselleşme, dünyanın her yerinden yeni müşteriler, projeler ve gelir akışları bulma fırsatları sunmaktadır. Bu da nerede olurlarsa olsunlar iş bulmalarını ve bağımsız profesyoneller olarak kariyerlerini

geliştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Aynı zamanda, küreselleşmenin işgücü piyasası üzerinde de derin bir etkisi olmuştur ve uzaktan, yüksek kaliteli iş sunabilen vasıflı ve uzman çalışanlar için yeni talepler yaratmıştır. Bu durum, her yerden çalışabilen ve talep üzerine kaliteli iş sunabilecek beceri, deneyim ve uzmanlığa sahip freelance çalışanlara talebin artmasına yol açmıştır. Bu şekilde küreselleşme, gig ekonomisinin ve freelance çalışmanın büyümesinde ve gelişmesinde kritik bir rol oynamış, bireylerin dünyanın her yerinden müşterilerle ve projelerle bağlantı kurmasına, yeni gelir ve fırsat kaynaklarına erişmesine olanak sağlamıştır (Shevchuk et al., 2019; Leung et al., 2021: 154; Baldwin, 2019: 65).

Freelancers Union ve Upwork (2017) raporuna göre Freelance çalışanların, 2027 yılına kadar ABD işgücünün çoğunluğunu oluşturacağı tahmin edilmektedir. 2017 yılında 57,3 milyon kişi freelance olarak çalışmıştır. 2014'ten bu yana genel olarak ABD iş gücünden 3 kat daha hızlı büyümüştür. Tam zamanlı freelance çalışanlar için ana motivasyonlar, özgürlük ve esnekliktir; yarı zamanlı freelance çalışanlar, esnekliğin yanı sıra ekstra para kazanmayı da amaçlamaktadır. Freelance çalışanlar, çeşitlendirilmiş bir müşteri portföyüne sahip olmanın, bir işverene bağlı olmaktan daha güvenli olduğunu düşünmektedir. Freelance çalışanlar internette daha fazla iş bulabilmektedirler. Freelance işgücü çeşitli yaş gruplarını kapsamakla birlikte, ağırlıklı olarak geleneksel istihdam avantajlarından ziyade esneklik ve özerkliğe değer veren Y kuşağı ve Z kuşağından oluşmaktadır. Bu kuşak değişimi büyük ölçüde, iş-yaşam dengesi ve uzaktan çalışma becerisine yönelik artan arzudan kaynaklanmakta ve önceki kuşaklara kıyasla iş tatmininin farklı yönlerine öncelik veren genç çalışanları cezbetmektedir (Bulut ve Maraba, 2021).

'Freelance' terimi ilk olarak Sir Walter Scott'un 1819 tarihli tarihi romanı 'Ivanhoe'da, kendilerine ödeme yapabilecek herkes için savaşmak üzere kiralanan paralı savaşçıları tanımlamak için kullanılmıştır (Scott, 1819). Terim, 19. yüzyılın ortalarında herhangi bir yayın kuruluşuna bağlı olmayan ve bunun yerine hizmetlerini proje bazında sunan gazeteci ve yazarları tanımlamak için popüler hale gelmiştir (Coase, 1937). Zaman içinde "freelance" tanımı, hizmetlerini müşterilere esnek, proje bazında sunan tasarımcılar, danışmanlar ve programcılar da dâhil olmak üzere daha geniş bir serbest meslek çalışanlarını kapsayacak şekilde genişlemiştir. Freelance çalışma yüzyıllardır var olmakla birlikte son yıllarda giderek daha popüler hale gelmiştir. "Freelancer" terimi ilk olarak 1980'lerde Charles Handy tarafından kendileri için bir iş portföyü oluşturan

bireyleri tanımlamak için kullanılmıştır. Bağımsız yükleniciler olarak da bilinen freelance çalışanlar, herhangi bir işverene uzun vadeli bir sözleşme taahhüdü olmadan kendi başlarına çalışan bireylerdir. Genellikle çeşitli işverenler veya müşterilerle yapılan kısa vadeli sözleşmeler kapsamında hizmet sunmaktadırlar. Freelance çalışanların sahip olduğu pozisyonlar doktorlardan bilgisayar programcılarına, hizmetçilerden tarım işçilerine kadar uzanmaktadır (Kazi et al., 2014).

Miller (2020) için freelance çalışanlar, genellikle proje bazında bağımsız olarak ve kendi risklerini alarak çalışan bireylerdir. Genellikle bir tür entelektüel, yaratıcı veya "beyaz yakalı" işle uğraşmakta, ancak bir freelance çalışanın mesleği belirsiz olabilmektedir. Freelance çalışanlar genellikle kendi özellikleri, değerleri ve yetkinliklerinden ziyade pragmatik nedenlerle hareket etmektedirler. Genellikle serbest meslek sahibidirler ve sözleşmeli olarak çalışırlar, yani tek bir şirket veya kuruluş tarafından istihdam edilmezler. Kendi müşterilerini bulmaktan ve kendi işlerini yönetmekten sorumludurlar. Freelance çalışanlar genellikle geleneksel çalışanlardan daha uzun saatler çalışmak ve müşterilerinin taleplerini karşılamak için esnek olmak zorundadırlar. Kendilerini oldukça eşitlikçi bir sosyal kategori olarak gördükleri ve çalışma biçiminin (bağımsız çalışmanın) genellikle işin içeriğinden daha önemli göründüğünü düşünmektedirler. Freelance çalışanlar arasında sadece meslekle değil, çalışma biçimiyle de bağlantılı olan bir tür profesyonel, grup kimliği ve dayanışma gözlemlenmiştir. Ayrıca, freelance çalışanların yeni sözleşmeler bulmak ve profesyonel ağlarını kurmak için kullandıkları çeşitli stratejileri vardır. (Miller, 2020).

Freelance çalışmanın tanımlayıcı özelliğinin, işverenin çalışanın kişisel gelişimi ve kariyeri için sorumluluk almadığı, kısa vadeli bir sözleşmeyle çalışıldığını iddia etmektedir. Freelance çalışanlara genellikle üretkenliklerine (işlerinin çıktısına) göre ödeme yapılmaktadır (Burke and Van Stel, 2011). Storey vd. (2005), İngiliz medya endüstrisinde freelance çalışanların çıkarlarının, onları işe alan işletmelerle uyumlu olduğuna dikkat çekmektedir. Freelance çalışanların serbest meslek sahibi statüsü, çoğu iş kanununa tabi olmadıkları ve daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip oldukları anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, firmalara oldukça esnek ikincil bir işgücü piyasası sunmaktadırlar. Bu, daha az esnek olan birincil işgücü piyasasında uygulanması mümkün olmayan daha üretken çalışma uygulamalarını mümkün kılabilmektedir (Storey vd., 2005).

Freelance çalışanlar, offshore görevlerle uğraşan ve dijital platformlarda çalışan girişimcilerdir. Freelance çalışanlar işlerinde kendi kendine yeten çalışanlardır. Freelance çalışanlar proje bazında ödeme almakta, kısa vadeli sözleşme yapmakta ve müşterilerle çalışmak için belirli bir zaman çerçevesi sunmaktadır. Freelance çalışanlar, metin yazarları, grafik tasarımcılar, web geliştiricileri, SEO uzmanları, Facebook reklam yöneticileri, sosyal medya yöneticileri, analitik uzmanları ve benzerleri olarak değişebilmektedir. Herhangi bir iş, evde yapıldığı ve internet üzerinden bağlandığı sürece çevrimiçi serbest meslek olarak kabul edilmektedir (Cacanindin, 2022). Freelance çalışan, genellikle bağımsız olarak çalışan ve uzun vadede belirli bir patrona bağlı olmayan işçiler için kullanılan bir terimdir. Freelance çalışanlar bazen bir şirket veya ajans için çalışmaktadırlar. Diğer freelance çalışanlar bağımsız olarak çalışmakta veya iş bulmak için bazı web sitelerini ziyaret etmektedir (Das et al., 2018).

Galpaya vd. (2018), Freelance çalışmayı; mikro çalışma ve çevrimiçi serbest çalışma olarak adlandırmış, istisnalar olsa da çoğu mikro çalışmanın/çevrimiçi serbest çalışmanın yalnızca ikincil bir gelir kaynağı olduğunu, tam zamanlı bir işe ek olarak veya tam zamanlı bir iş beklerken yapılması gereken bir şey olduğunu belirtmişlerdir. Freelance çalışanların beceri düzeyi, kişinin ne kadar kazandığının en büyük belirleyicilerinden biridir. Yelpazenin bir ucunda “reklam tıklama” olarak adlandırılan ve çok az gelir sağlayan çalışanlar bulunmaktadır. Kendilerine sunulan fiyata razıdırlar ve kendilerini farklılaştırma yetenekleri yoktur. Yelpazenin ortasında yer alan logo tasarımı gibi işler daha fazla beceri gerektirmekte, ancak yine de platforma özel fiyatlarla satılmakta, metalaştırılmakta ve Hindistan, Pakistan vb. ülkelerden düşük maliyetli işçilerin girmesi nedeniyle ciddi fiyat rekabetiyle karşı karşıya kalmaktadır. Pazarın öteki ucu, yazılım/web, animasyon vb. daha karmaşık işler yapmayı gerektiren alanı içermektedir. Burada işçilerin genellikle alıcılarıyla bir fiyat pazarlığı yapabilme şansları vardır. Bu tür işler genellikle alıcı ve satıcı arasında tekrar tekrar etkileşime yol açmaktadır (çoğu işi platformdan uzaklaştırmakta ve doğrudan bir ilişki kurmaktadır). Daha uzun vadeli ilişkiler nedeniyle satıcılara zaman, fiyat ve kalite üzerinde daha fazla kontrol sağlamaktadır. Bir platformda nasıl ödeme alınacağı, ilk işe nasıl başlanacağı, nasıl daha yüksek bir itibar sıralaması elde edileceği, freelance çalışanların daha önce kurduğu kişisel ağlar aracılığı ile öğrenilmektedir (Galpaya et al., 2018).

Son yıllarda yaratıcı hizmet sektörünün evrimi, proje tabanlı yaratıcı işgücü piyasasının giderek freelance çalışmaya dayalı olarak genişlemesiyle sonuçlanmıştır

(Barlage et al., 2019: 3). "Freelance çalışan" terimi, tek bir firma veya işverenle resmi olarak istikrarlı ve sürekli bağımlı bir ilişkiye tabi olmayan, sözleşmeye dayalı, bireyin kendi çalışmasını organize ettiği bir çalışma biçimidir. Yaratıcı çalışanların, özellikle de freelance çalışanların, yaratıcı işgücü piyasalarında faaliyet gösterme biçimi, temel olarak ilişkiler geliştirmek ve ağlar oluşturmaktır. Bir çalışanın itibarı, öne çıkan yeni bir unsur haline gelmektedir. Sosyal medya platformlarının ortaya çıkışı ve yayılmasıyla birlikte, belirli koşullar altında sosyal medya platformlarındaki itibar, görünür ve potansiyel olarak ölçülebilir hale geldiğinden, bu işgücü piyasalarındaki bağlantıların, ilişkilerin ve kişisel itibarın önemi her zamankinden daha fazla artmıştır (Gandini, 2014). Yaratıcı hizmet sektörü, tasarım, müzik, film, reklamcılık, mimarlık, yayıncılık gibi hizmetlerdir. Sanatsal, kültürel veya entelektüel içeriğin yaratılmasını ve üretilmesini içeren çok çeşitli alanları kapsamaktadır. Freelance çalışma, bireylerin uzmanlaşmış becerilerini ve hizmetlerini çeşitli müşterilere ve projelere sunmalarına olanak tanıdığı için yaratıcı hizmet sektöründe yaygın bir uygulamadır. Yaratıcı hizmet sektörüne bazı örnekler şunlardır (Barlage et al., 2019: 4):

- **Grafik tasarım:** Freelance çalışan grafik tasarımcılar web siteleri, reklamlar, ambalajlar ve diğer medya için görsel içerik oluştururlar.
- **Yazma ve düzenleme:** Freelance yazarlar ve editörler kitaplar, web siteleri, bloglar ve diğer medya için yazılı içerik oluşturur ve düzenlerler.
- **Fotoğrafçılık ve video:** Freelance çalışan fotoğrafçılar ve videograflar reklam, haber, eğlence ve diğer amaçlar için görsel içerik oluştururlar.
- **Web geliştirme ve tasarım:** Freelance web geliştiricileri ve tasarımcıları bireyler, küçük işletmeler ve büyük şirketler için web siteleri oluşturur ve bakımını yaparlar.
- **Müzik prodüksiyonu:** Freelance müzik yapımcıları sanatçılar, reklamlar ve diğer medya için müzik yaratır ve üretirler.
- **Reklam ve pazarlama:** Freelance çalışan reklam ve pazarlama uzmanları, şirketler ve kuruluşlar için kampanyalar oluşturur ve yürütürler.

Yaratıcı ve kültürel sektörlerdeki istihdam çalışmasında dikkate alınması gereken çok önemli bir unsur, proje tabanlı çalışmadır (Gandini, 2014: 5); bu sayede pozisyonlar, geçici olarak projelerde giderek daha fazla kullanılabilir hale gelmiştir. Yaratıcı emeğin

proje tabanlı doğası, ağların rolünü ve işe alım amaçları için, ilişkilerin yönetimine ilişkin uygulamaları geliştirmiştir. Ağ oluşturma'nın önemi, profesyonellerin kişisel bağlantılarından yararlandığı ve önemli olan tek şeyin 'kimi tanıdığın' olduğu bireyselleştirilmiş ve parçalanmış bir işgücü piyasasında merkezi hale gelmiştir. Freelance çalışanlar büyük ölçüde, düşük işgücü maliyeti talep eden bir işgücü piyasasında birbirleriyle rekabet eden yüksek vasıflı bireysel profesyonellerden oluşan bir tür işgücüne doğru evrilmiştir. Özellikle çevrimiçi ortamlarda, bireylerin ve firmaların ekonomik performansının karmaşık analiz yöntemleriyle belirlenmesi İtibar Ekonomisi kavramını ortaya çıkarmıştır (Gandini, 2014: 14).

Emek, tarihsel olarak coğrafi olarak sınırlandırılmıştır. İşçiler ve yaptıkları iş, tüm üretim faktörleri arasında en çok çalışma yerlerine bağlı olan emekle, amansız bir şekilde bağlantılıydı. Ancak internetin yaygın kullanımı bunu büyük ölçüde değiştirmiştir. Günümüzde, müşteriler, patronlar, işçiler ve son kullanıcılar gezegenin farklı köşelerinde bulunabilmektedir (Graham ve diğerleri, 2017). Freelance çalışanlar, işverenle; kısa vadeli, göreve dayalı bir ilişkisi olan ve bu nedenle şirket işgücünün bir parçası olmayan (yani, çalışan olmayan) serbest meslek sahipleridir. Şirketle ilişkileri ancak kendilerine verilen görev başarıyla tamamlanana kadar devam etmektedir ve bu nedenle tam zamanlı çalışanlardan beklendiği gibi şirketle uzun vadeli taahhütleri (veya çalışma ilişkileri) yoktur. Para karşılığında (dış kaynaklı görevlerin kararlaştırılan fiyatı) mutabık kalınan son tarih içinde görevi yüksek kalite standartlarıyla tamamlamakla yükümlüdürler. Freelance çalışanlar, dış kaynaklı görevi yürüttüğü süre boyunca, farklı sözleşme koşullarına sahip farklı talep sahipleri (farklı şirketler) ile daha serbest görevler üstlenmekte özgürdür. Başka bir deyişle, freelance çalışanlar paralel olarak birden fazla proje üstlenmektedirler. Freelance çalışanların, tam zamanlı istihdamda olduğu gibi katı ve uzun süreli yazılı iş sözleşmeleri yoktur (Gupta et al., 2020).

Freelance çalışanların sahip olması gereken özellikler konusunda herkese uyan tek bir cevap yoktur, çünkü gereksinimler işin türüne ve müşterinin ihtiyaçlarına göre değişebilmektedir. Bununla birlikte, birçok freelance çalışanın başarılı olmak için sahip olması gereken bazı genel beceri ve nitelikler vardır:

- **Teknik beceriler:** Freelance çalışanlar, işlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek için gerekli teknik becerilere ve uzmanlığa sahip olmalıdır. Örneğin, freelance çalışan bir grafik tasarımcı tasarım yazılımı ve teknikleri konusunda güçlü bir

anlayışa sahip olmalı, freelance çalışan bir yazar ise mükemmel yazma becerilerine sahip olmalıdır (Süß and Becker, 2013).

- **İletişim becerileri:** Freelance çalışanlar, müşterilerle etkili bir şekilde iletişim kurabilmek ve onların ihtiyaçlarını anlayabilmek için güçlü iletişim becerilerine sahip olmalıdır. Bu, yazılı iletişimin yanı sıra teknik kavramları meslektan olmayanların terimleriyle açıklama becerisini de içerir (Süß and Becker, 2013).
- **Zaman yönetimi becerileri:** Freelance çalışanlar, son teslim tarihlerine uymaktan ve projeleri kendi başlarına tamamlamaktan sorumlu oldukları için zamanlarını etkili bir şekilde yönetebilmelidir (Broughton et al., 2018: 76).
- **Organizasyon becerileri:** Freelance çalışanlar birden fazla projeyi ve önceliği takip edebilmeli ve taahhütlerini yerine getirmek için organize kalabilmelidir (Broughton et al., 2018: 76).
- **Uyum yeteneği:** Freelance çalışanlar farklı projelere ve müşterilere uyum sağlayabilmeli ve gerektiğinde yeni beceriler ve teknikler öğrenmeye istekli olmalıdır (Broughton et al., 2018: 76; Süß and Becker, 2013).
- **Güvenilirlik:** Freelance çalışanlar güvenilir olmalıdır, yüksek kaliteli işleri zamanında teslim edebilmelidir (Lix, 2021: 118).
- **Profesyonellik:** Freelance çalışanlar yüksek düzeyde profesyonellik sergilemeli ve müşterilerle çalışırken profesyonel bir şekilde davranmalıdır (Süß and Becker, 2013).

Freelance çalışmanın teorik arka planı ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve yönetim dâhil olmak üzere birçok farklı alanı kapsamaktadır. Ekonomik perspektiften bakıldığında; freelance çalışma, bireylerin geleneksel bir işverene ihtiyaç duymadan becerilerini ve hizmetlerini doğrudan müşterilere sunabildikleri bir işgücü piyasası biçimi olarak görülmektedir. Bu durum, freelance çalışanların ve müşterilerin birbirleriyle bağlantı kurmasını ve iş yapmasını kolaylaştıran teknoloji ve iletişim alanındaki ilerlemeler sayesinde kolaylaşmıştır. Sosyolojik bir perspektiften bakıldığında; freelance çalışma, küreselleşme, geleneksel istihdamın azalması ve gig ekonomisinin büyümesi gibi işgücü piyasasındaki değişikliklere bir yanıt olarak görülebilir. Freelance çalışma genellikle bireylerin işleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarının, kişisel ihtiyaçları ve yaşam tarzlarıyla daha iyi uyum sağlayan daha

esnek çalışma düzenlemelerine sahip olmalarının bir yolu olarak görülmektedir. Psikolojik bir perspektiften bakıldığında; freelance çalışmanın bireyin refahı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilir. Bir yandan, freelance çalışma, kişinin işi üzerinde özerklik ve kontrol duygusu sağlayabilir, bu da kişiyi güçlendirici ve tatmin edici bir yöne götürür. Öte yandan freelance çalışma, belirsizlik ve güvensizlik duygularının yanı sıra geleneksel istihdamla ilişkili fayda ve garantilerin eksikliğini de beraberinde getirebilmektedir (Kalleberg, 2009).

Tablo 4.3. Freelance Çalışanlara Verilen Alternatif İsimler

Bağımsız yüklenici (Independent contractor)	Müşterilere hizmet sağlayan ancak çalışan olarak kabul edilmeyen serbest meslek sahibi bireydir (Burke and Cowling, 2015: 85).
Uzaktan çalışan (Remote worker)	Evden veya uzak bir konum gibi ofis dışındaki bir konumdan çalışmaktır. Genellikle Evden Çalışma ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Braesemann et al, 2022).
Serbest çalışan (Freelancer)	Hizmetlerini tam zamanlı bir çalışan olarak değil, proje bazında sunan bireydir (Storey et al., 2005).
Kendi hesabına çalışan (Solopreneur)	Kendisi için çalışan ve tek kişilik bir iş yürüten girişimcidir (Kim, 2019: 40).
Gig çalışanı (Gig worker)	Genellikle çevrimiçi platformlar aracılığıyla proje bazında birden fazla müşteri için çalışan kişidir (Sutherland et al., 2019: 2).
Serbest meslek sahibi (Self-employed)	Kendi işini yürüten veya müşterilere serbest olarak hizmet sağlayan kişidir (Baitenizov et al., 2019: 4).
Danışman (Consultant)	Müşterilere tavsiye ve rehberlik sağlayan belirli bir alanda uzman kişidir (Kazi et al., 2014: 1).
Dijital göçebe (Digital nomad)	Uzaktan çalışmak için teknolojiyi kullanan ve dünyanın herhangi bir yerinden yaşama ve çalışma esnekliğine sahip bireydir (Kim, 2019) .
Gece çalışanı (Moonlighter)	Tam zamanlı bir işi olan ancak boş zamanlarında serbest projeler de üstlenen kişidir (Shevchuk and Strebkov, 2012: 33).
Portföy çalışanı (Portfolio worker)	Portföy çalışanı, genellikle serbest meslek sahibi veya freelance olarak aynı anda birden fazla iş veya projede çalışan kişidir (Pehkonen, 2013).
E-lancer	Dijital veya çevrimiçi alanda bağımsız yüklenici veya freelance olarak çalışan bir kişiyi tanımlamaktadır (Singh and Finn, 2003: 403).

Yönetim perspektifinden bakıldığında, freelance çalışma, müşterilerin belirli görevleri veya projeleri yerine getirmek üzere bireyler veya firmalarla sözleşme yaptığı bir dış kaynak kullanımı biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Barley and Kunda, 2006). Freelance çalışmanın etkin yönetimi açık iletişim, iyi tanımlanmış proje kapsamı ve etkin risk yönetimi gerektirmektedir

Freelance çalışma literatürü, çeşitli müşteriler için proje bazında çalışan freelance çalışanların deneyimlerine ve karşılaştıkları zorluklara odaklanan bir araştırma ve yazın bütünüdür. Freelance çalışma literatürü çok disiplinlidir ve ekonomi, yönetim, psikoloji, sosyoloji ve daha birçok alanı kapsar. Gelir istikrarı, iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve bağımsız çalışmanın zorlukları ve fırsatları gibi serbest çalışma ile ilgili çok çeşitli konuları kapsamaktadır. Freelance çalışma literatüründeki bazı temel temalar arasında profesyonel ağlar kurmanın ve sürdürmenin önemi, teknolojinin ve çevrimiçi platformların freelance çalışmayı kolaylaştırmadaki rolü ve freelance çalışmanın geleneksel istihdama göre daha fazla özerklik ve esneklik sunma potansiyeli yer almaktadır. Freelance literatürü ayrıca dengesiz gelir, müşteri bulma ve güvence altına alma zorlukları ve sağlık sigortası ve emeklilik tasarruf planları gibi geleneksel fayda ve korumaların eksikliği gibi freelance çalışmanın zorluklarını da incelemektedir. Ayrıca literatür, freelance çalışanların gelir akışlarını çeşitlendirmek, niş bir uzmanlık alanı geliştirmek ve güçlü bir kişisel marka oluşturmak gibi stratejiler aracılığıyla bu zorluklarla nasıl başa çıkabileceklerini araştırmaktadır. Genel olarak, freelance literatürü, artan serbest meslek eğilimi ve modern ekonomide işin değişen doğası hakkında değerli bilgiler sunmaktadır.

McGovern (2018), freelance çalışmaya karar verirken freelance çalışanların markalarını ve kendilerini nasıl pazarlayacaklarını anlamalarının önemli olduğunu. Hangi becerilerin müşteriler için en değerli olacağını belirlemek için üzerlerinde bir SWOT analizi yapmaları gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca freelance çalışanlar kendilerini, rakiplerle karşılaştırarak pazardaki konumunu anlamalı ve potansiyel müşterilerin durumlarını ve motivasyonlarını göz önünde bulundurmalarıdır. Son olarak, marka ve mesajlarını sosyal medyada, profesyonel bir web sitesinde, dijital yetenek platformlarında ve yüz yüze potansiyel müşterilerle paylaşarak bir marka stratejisi uygulamalarıdır. İşlerini destekleyen ilişkiler geliştirmek için ağ kurmak da önemlidir (McGovern, 2018).

Freelance çalışmanın büyümesini ve gelişimini destekleyen ve açıklamaya yardımcı olan çeşitli teoriler ve çerçeveler vardır:

- **Tabakalı İşgücü Piyasası (Labor Market Segmentation) Teorisi:** Bu teori, işgücü piyasasının, iş güvenliği, ücretler ve sosyal haklar gibi kendine has özelliklere sahip farklı segmentlere ayrıldığını öne sürmektedir. Bu teoriye göre, freelance çalışmanın büyümesi, esneklik ve özerklik ile karakterize edilen işgücü piyasasının yeni bir bölümünü temsil etmektedir. Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi, freelance çalışma da dahil olmak üzere işgücü piyasasının farklı segmentlerinin büyümesini ve gelişmesini anlamak için bir çerçeve sağlaması açısından freelance çalışma ile ilgilidir. Freelance çalışma, esnek ve geleneksel olmayan iş düzenlemelerine yönelik artan talebin bir sonucu ve aynı zamanda ekonomi, teknoloji ve iş piyasasındaki değişikliklere bir yanıt olarak görülmektedir. İşletmeler ve bireyler yeni fırsatlardan yararlanmaya ve yeni zorluklara uyum sağlamaya çalıştıkça, vasıflı işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için giderek daha fazla freelance çalışanlara yönelmektedirler. Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi, işgücü piyasasının farklı segmentlerinin önemini ve genel istihdam ortamını şekillendirmede oynadıkları rolü vurgulamaktadır (Gallie et al., 2016: 459; Kalleberg, 2003).
- **Beşeri Sermaye (Human Capital) Teorisi:** Bu teori, insanların kazanç potansiyellerini ve iş fırsatlarını artırmak için beceri ve yeteneklerine yatırım yaptıklarını savunur. Freelance çalışma bağlamında, değerli becerilere ve uzmanlığa sahip bireylerin freelancer olarak daha yüksek ücretler talep edebilirler ve becerilerini yeni gelir akışları yaratmak için kullanabilirler. Beşeri Sermaye Teorisi, bireylerin kazanç potansiyellerini ve iş fırsatlarını artırmak için beceri ve yeteneklerine nasıl yatırım yapabileceklerini anlamak için bir çerçeve sağlaması bakımından freelance çalışma ile ilgilidir. Bu teoride, eğitim ve öğretim gibi yollarla beşeri sermayelerine yatırım yapan bireyler, dolgun ücretler kazanabilir ve tatmin edici bir iş bulma şanslarını artırabilirler. Örneğin, kapsamlı deneyime ve güçlü bir iş portföyüne sahip bir grafik tasarımcı, freelance projeler elde etmek ve tam zamanlı bir çalışan olarak kazanacağından daha yüksek bir ücret kazanmak için beşeri sermayesinden yararlanabilir. Benzer şekilde, gelişmiş kodlama becerilerine sahip bir yazılım geliştirici, insan sermayesini kendi yazılımını oluşturmak ve satmak için kullanabilir veya hizmetlerini dünyanın dört bir

yanındaki müşterilere freelance çalışan olarak sunabilir. Beşeri Sermaye Teorisi, birçok bireyin neden beceri ve uzmanlıklarından yararlanmanın ve hızla değişen iş piyasasında yeni gelir akışları sağlamanın bir yolu olarak freelance çalışmaya yöneldiğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Freelance çalışanlar, beşeri sermayelerine yatırım yaparak kazanç potansiyellerini geliştirebilir, esnekliklerini artırabilir ve kariyerlerinin kontrolünü ellerine alabilirler (Chauradia and Galande, 2015: 88-90; Furtmueller et al., 2011: 271; Huğek et al., 2021: 3).

- **Kurumsal (Institutional) Teori:** Bu teori, freelance çalışmanın büyümesinin hükümetler, şirketler ve işçi sendikaları gibi daha büyük sosyal, ekonomik ve politik kurumlar tarafından şekillendirildiğini öne sürmektedir. Kurumsal Teoriye göre, bu kurumlardaki değişiklikler bireylerin gig ekonomisine katılmaları için yeni fırsatlar ve teşvikler yaratabilir. Kurumsal Teori, sosyal, politik ve ekonomik sistemlerin freelance çalışma da dâhil olmak üzere farklı çalışma biçimlerinin büyümesini ve gelişmesini nasıl şekillendirdiğini ve etkilediğini anlamak için bir çerçeve sağlaması bakımından freelance çalışma ile ilgilidir. Bu teoriye göre, yasalar, yönetmelikler, kültürel normlar ve piyasa güçleri gibi kurumsal faktörler, işgücü piyasasının yapısını ve dinamiklerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde yasalar ve yönetmelikler bireylerin serbest meslek sahibi olarak çalışmasını kolaylaştırabilirken, diğerlerinde bu yasalar ve yönetmelikler gig ekonomisinin büyümesine engel teşkil edebilir. Freelance çalışma bağlamında Kurumsal Teori, bu çalışma biçiminin bazı ülkelerde ve bölgelerde neden daha hızlı büyüdüğünü ve diğerlerinde neden zorluklarla karşılaşabileceğini açıklamaya yardımcı olur. Örneğin, yasa ve yönetmeliklerin geleneksel istihdam biçimlerini desteklediği ülkelerde, serbest çalışanlar sözleşmeleri güvence altına almakta ve müşteri bulmakta zorluklarla karşılaşabilirken, yasa ve yönetmeliklerin gig ekonomisini daha fazla desteklediği ülkelerde, serbest çalışanlar iş bulmak ve kariyerlerini büyütmek için daha büyük fırsatlara sahip olabilirler. Kurumsal Teori ayrıca, kurumsal faktörlerin bireylerin ve kuruluşların davranışlarını ve karar alma süreçlerini nasıl şekillendirebileceğini ve bu faktörlerin freelance çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin gelişimini nasıl etkileyebileceğini anlamak için bir çerçeve sunmaktadır. Kurumsal Teori, bireylerin ve kuruluşların faaliyet gösterdiği sosyal, politik ve ekonomik sistemlerin gig ekonomisinin ve serbest çalışmanın büyümesini ve gelişmesini

nasıl şekillendirebileceğini ve bu eğilimin gelecekte nasıl evrileceğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bu teori, kurumsal faktörlerin rolünü anlamak için bir çerçeve sunarak, bireylerin, işletmelerin ve politika yapıcıların iş ve istihdamın geleceği hakkında bilinçli kararlar almalarına yardımcı olabilir (Bouncken et al., 2020: 102-103; Frenken et al., 2020; Lewis, 2003: 3-4).

4.5.2. Freelance Çalışmanın Avantajları

Freelance çalışmanın avantajları, modern iş dünyasında esneklik ve özerklik arayışında olan profesyoneller için önemli fırsatlar sunmaktadır. Freelance çalışma biçiminin sağladığı esneklik, iş yükü üzerindeki kontrol, yüksek kazanç potansiyeli, müşteri ve projelerin çeşitlendirilmesi, gelirin çeşitlendirilmesi, kariyer gelişimi ve özerklik gibi temel avantajlar incelenmektedir. Bu faktörler, freelance çalışanların iş ve özel hayatlarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine imkan tanımakta ve profesyonel yaşamlarında daha tatmin edici bir yol çizmelerine yardımcı olmaktadır. İş güvencesinden bağımsız olarak, kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyen bu özellikler, freelance çalışanların sektörlerinde başarılı ve yenilikçi olmalarını sağlamaktadır.

- **Esneklik:** Freelance çalışanlar ne zaman ve nerede çalışacaklarını seçme imkânına sahiptir, bu da daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlayabilmektedir. Esneklik, freelance çalışmanın temel avantajlarından biridir. Freelance çalışanlar her yerden, her zaman ve kendi programlarına göre çalışma olanağına sahiptir, bu da daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmalarını sağlamaktadır. İlgilerini çeken projeler üzerinde çalışmayı seçebilir, kendi ücretlerini belirleyebilir ve istedikleri kadar çok veya az iş üstlenebilirler. Çalışma programları ve projeleri üzerindeki bu kontrol düzeyi, birçok freelance çalışan için daha fazla bağımsızlık ve tatmin duygusu sağlayabilmektedir (Aleksynska et al., 2021; Davis et al., 2014: 544; Huğek et al., 2021: 4).
- **İş yükü üzerinde kontrol:** Freelance çalışanlar hangi projeler üzerinde çalışacaklarını seçebilmekte ve becerilerine veya ilgi alanlarına uymayan projeleri reddedebilmektedirler. İş yükü üzerinde kontrol, freelance çalışanların geleneksel çalışanlara kıyasla işleri üzerinde daha fazla kontrol ve özerkliğe sahip olmalarını ifade etmektedir. Bu, üzerinde çalıştıkları projeleri seçebilmeyi, kendi programlarını ayarlayabilmeyi ve çalışma saatlerini belirleyebilmeyi içermektedir. Freelance çalışanlar ayrıca kendi ücretlerini belirleme ve projelerinin şartlarını

müzakere etme olanağına sahip olduklarından finansal başarıları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmaktadır. Ayrıca, freelance çalışanlar belirli bir işverene veya şirkete bağlı olmadıkları için, farklı fırsatları keşfetme ve yeni zorlukları üstlenme özgürlüğüne sahiptirler, bu da iş memnuniyetinin artmasına ve profesyonel gelişmeye yol açabilmektedir (Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022: 246).

- **Yüksek kazanç potansiyeli:** Freelance çalışanlar genellikle hizmetleri için çalışanlardan daha yüksek ücretler talep edebilir ve genel olarak daha fazla para kazanma potansiyeline sahiptirler. Freelance çalışmanın bir avantajı da kazanç potansiyelini artırma potansiyelidir. Freelance çalışanlara genellikle proje bazında veya saat bazında ödeme yapılmaktadır, bu da geleneksel maaşlı pozisyonlara kıyasla daha yüksek kazançla sonuçlanabilmektedir. Ayrıca, freelance çalışanlar aynı anda birden fazla proje üstlenerek kazanç potansiyellerini daha da artırabilmektedirler. Bununla birlikte, bu yüksek kazanç potansiyeli, freelance çalışan için kendi projelerini bulma ve güvence altına alma, mali durumlarını yönetme ve kendi ücretlerini belirleme sorumluluğunu da beraberinde getirmektedir (Cacanindin, 2022: 215; Huğek et al., 2020: 58; Huws et al., 2017: 30).
- **Müşterilerin ve projelerin çeşitlendirilmesi:** Freelance çalışanlar çeşitli müşterilerle ve çeşitli projelerde çalışma fırsatına sahiptir. Müşterilerin ve projelerin çeşitlendirilmesi, bir freelance çalışanın tek bir işverenle sınırlı kalmak yerine farklı müşterilerden çeşitli projeler alabilmesini ifade etmektedir. Bu, bir müşterinin veya projenin sona ermesi halinde gelir kaybı riskini azaltmak, daha geniş bir proje yelpazesinde çalışma fırsatlarını artırmak, farklı sektörlerle ve iş türlerine girebilmesini sağlamak gibi bir dizi fayda sağlayabilmektedir. Freelance çalışanlar, müşterilerini ve projelerini çeşitlendirerek daha çeşitli, sağlam bir portföy oluşturabilmekte ve bu da gelecekte yeni müşteriler ve projeler çekmelerine yardımcı olabilmektedir (Aleksynska et al., 2021; Born and Witteloostuijn, 2013: 28; Burke et al., 2020; Kazi et al., 2014: 1; Shevchuk et al., 2018).
- **Gelirin çeşitlendirilmesi:** Freelance çalışma için gelirin çeşitlendirilmesi, freelance çalışanların tek bir gelir kaynağına güvenmek yerine birden fazla kaynaktan para kazanma fırsatını ifade etmektedir. Bu, finansal riski azaltmaya

yardımcı olabileceği ve daha istikrarlı ve güvenli bir gelir sağlayabileceği için freelance çalışmanın avantajlarından biridir. Örneğin, bir freelance çalışan farklı müşterilerden birkaç proje alabilir veya farklı sektörlerde çalışabilir. Bu, gelirlerini farklı kaynaklara yaymalarına, herhangi bir müşteriye veya sektöre bağımlılıklarını azaltmalarına ve talepteki dalgalanmaların veya diğer ekonomik faktörlerin etkisini azaltmaya yardımcı olmalarına olanak tanımaktadır (Barlage et al., 2019: 17; Cacanindin, 2022; Claussen et al., 2020: 14; Galpaya et al., 2018: 241).

- **Kariyer gelişimi:** Freelance çalışanlar kariyer hedeflerine uygun projeler üstlenebilir ve belirli uzmanlık alanlarında uzmanlaşmayı seçebilirler. Freelance çalışma için kariyer gelişimi, freelance çalışanların birlikte çalıştıkları projelerin ve müşterilerin çeşitliliği yoluyla becerilerini ve uzmanlıklarını geliştirme ve ilerletme fırsatını ifade etmektedir. Bir freelance çalışan, üzerinde çalıştığı projeleri seçme ve profesyonel hedefleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu müşteriler bulma özgürlüğüne sahip olabilmektedir. Bu, freelance çalışanların kendi alanlarındaki becerilerini ve itibarını geliştirmelerine yardımcı olabilecek çeşitli deneyimlerden oluşan bir portföy oluşturmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, freelance çalışma, sektörlerindeki liderlerle çalışma, yeni teknolojiler, teknikler öğrenme ve gelecekte kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olabilecek bir iletişim ağı geliştirmelerine fırsatlar sağlayabilmektedir (Barlage et al., 2019: 20; Born and Witteloostuijn, 2013).
- **Özerklik:** Freelance çalışanlar bağımsız çalışma özgürlüğüne sahiptir ve tek bir işverene bağlı değildir. Özerklik, freelance çalışmanın en önemli avantajlarından biridir. Freelance çalışanlar serbest meslek sahibidir ve belirli bir işverene veya şirkete bağlı değildir. Kendi müşterilerini, projelerini ve çalışma saatlerini seçme özgürlüğüne sahiptirler. Bu, kendi profesyonel markalarını oluşturmalarına ve kariyerleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmalarına olanak tanımaktadır. Freelance çalışma genellikle bireylerin daha esnek ve dengeli bir yaşam tarzı sürdürmelerine olanak tanır, çünkü evden veya istedikleri başka bir yerden çalışmayı seçebilir ve programlarını ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre ayarlayabilirler. Freelance çalışmanın sağladığı bağımsızlık, özellikle özerkliğe değer veren ve daha yaratıcı ve tatmin edici bir kariyer yolu izlemek isteyenler

için cazip olabilmektedir (Gandini, 2014: 108-109; Hoedemaekers, 2021: 24-27; Öztuna, 2017: 118).

4.5.3. Freelance Çalışmanın Dezavantajları

Freelance olarak çalışmanın özerklik ve esneklik gibi birçok faydası olsa da zorlukları ve dezavantajları da bulunmaktadır.

Freelance çalışmanın doğasında var olan değişkenlik ve öngörülemezlik, başlıca dezavantajlarından biridir (Anagnostopoulos et al., 2020). Freelance çalışanların gelir akışları genellikle düzensizdir ve finansal istikrarsızlığa neden olabilecek iniş çıkışlar söz konusudur. Bu durum özellikle yeni işe başlayan freelance çalışanlar ve aşırı rekabetçi sektörlerde faaliyet gösterenler için daha fazla geçerli olmaktadır (Chatterjee et al., 2015). Genellikle düzenli çalışanlara sunulan avantajların ve korumaların yokluğu da ciddi bir engeldir. Freelance çalışanlar için kendi sağlık sigortaları, emeklilik planları ve diğer yan haklarıyla ilgilenmek oldukça pahalı olabilir (Kässi et al., 2021). İzolasyon ve sosyal katılım eksikliği, freelance çalışanların karşılaştığı bazı zorluklardır. Sıklıkla yalnız çalıştıkları için freelance çalışanlar, ofis ortamında faaliyet gösteren tipik çalışanlar arasında yaygın olmayan yalnızlık ve izolasyon duyguları yaşayabilmektedir. Ağ kurma ve mesleki gelişim beklentileri de bu sosyal bağlantı eksikliği nedeniyle kısıtlanabilmektedir (Stephany et al., 2021). Ayrıca, freelance çalışma, pazarlama, ağ kurma ve ofis işleri gibi faturalandırılmayan görevler için çok fazla zaman ve enerji harcanmasını gerektirmektedir. Bu durum, geleneksel işlere kıyasla daha düşük bir efektif saatlik ücretle sonuçlanabilmektedir (Remerova and Zwart, 2017). Buna ek olarak, freelance çalışanlar bu son derece rekabetçi sektörde sıklıkla diğer ülkelerden gelen kişilerle rekabet etmektedir. Bu nedenle, ücretler düşme baskısı altında olabilir ve freelance çalışanlar için yeterli iş bulmak zor olabilmektedir (Anagnostopoulos et al., 2020).

Freelance çalışma, doğası gereği sabit bir maaş, yan haklar veya iş güvencesi sunmamaktadır. Kalıcı işlerin aksine kısa vadeli sözleşmeler veya serbest çalışma ile karakterize edilen bir işgücü piyasasını ifade eden daha geniş bir terim olan 'gig çalışma' veya 'gig ekonomi' kapsamına girmektedir (Kalleberg, 2009; Katz and Krueger, 2016). Bu çalışma türünün temel dezavantajlarından biri istikrar ve güvence eksikliğidir. Geleneksel istihdamın aksine, freelance çalışanların garantili bir geliri veya iş güvencesi yoktur ve gelirlerini sürdürmek için sürekli olarak yeni projeler veya müşteriler aramaları gerekmektedir. Freelance çalışmanın bir diğer dezavantajı da geleneksel

işverenler tarafından tipik olarak sağlanan sosyal hakların ve güvencelerin eksikliğidir. Freelance çalışanlar genellikle sağlık sigortası, ücretli izin veya çalışanların yararlandığı diğer yan haklardan yararlanamamaktadırlar. Kendi ekipman ve malzemelerinin maliyetini karşılamalarının yanı sıra kendi sağlık sigortalarının ve diğer yan haklarının maliyetini de karşılamaları gerekmektedir. Ayrıca freelance çalışanlar, daha büyük bir organizasyonun parçası olmadığından ve çalışanlarla aynı kaynaklara ve destek sistemlerine erişemediğinden, mesleki gelişim ve kariyer ilerlemesi için genellikle sınırlı fırsatlara sahip olmaktadır (Broughton et al., 2018). Bu durum, sektör trendleri ve en iyi uygulamalar konusunda güncel kalmalarını da zorlaştırabilmektedir (Gandini, 2016). İstikrar ve güvenlik eksikliği serbest çalışmanın en büyük dezavantajlarından biridir ve bireylerin finansal geleceklerini planlamalarını ve tutarlı bir yaşam standardı sürdürmelerini güçleştirmektedir (Kalleberg, 2009).

Freelance çalışmada, genellikle tatil, bayram veya hastalık günleri için ücretli izin yoktur. Freelance çalışanlar serbest meslek sahibi olarak kabul edilirler ve bu nedenle geleneksel çalışanlarla aynı haklara ve korumalara sahip değildirler. Bu, ücretli izin almadıkları ve izin dönemlerinde kendi mali istikrarlarından sorumlu oldukları anlamına gelmektedir. Bu ücretli izin eksikliği, freelance çalışanlar için mali strese ve güvensizlik hissine yol açabilmektedir. Ayrıca, gelir kaybı yaşamadan izin alamadıkları için sağlıklarına dikkat etmelerini veya kişisel sorumluluklarını yerine getirmelerini zorlaştırabilmektedir. Freelance çalışanlar genellikle kendi sağlık sigortalarını, vergilerini ve diğer sosyal haklarını ödemekten sorumludur. Freelance çalışmada, çalışanlar genellikle işverenler tarafından geleneksel olarak sağlanan sağlık sigortası, emeklilik planları, ücretli izin veya diğer avantajlar gibi avantajlardan yararlanamazlar. Bu avantajlar için ceplerinden ödeme yapmaları veya bireysel sigorta poliçeleri satın almak ya da kendi emeklilikleri için tasarruf etmek gibi alternatif çözümler bulmaları gerekebilmektedir. Bu yan hakların eksikliği, özellikle bakmakla yükümlü oldukları aileleri veya daha kapsamlı bir güvenlik ağı gerektiren sağlık sorunları olan bazı kişiler için freelance çalışmayı daha az cazip hale getirebilmektedir (Aleksynska et al., 2021; İlyas, 2019; Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022: 247).

Freelance çalışanların karşılaştığı en büyük zorluklardan biri istikrarlı bir iş bulmaktır. Çalışanların belirli bir programa ve garantili bir maaşa sahip olduğu geleneksel istihdamın aksine, freelance çalışanlar gelirlerini sürdürmek için genellikle aktif olarak yeni projeler ve müşteriler aramak zorundadır. Bu durum, işsizlik ve

belirsizlik dönemlerine yol açarak istikrarlı bir mali durumun sürdürülmesini zorlaştırabilmektedir. Freelance çalışanlar ayrıca ücretli izin, sağlık sigortası ve emeklilik planları gibi geleneksel avantajlara da erişemezler; bu da gelirleri için yalnızca freelance çalışmaya bel bağlayanlar için bir yük olabilmektedir. Buna ek olarak, müşteriler uzun vadeli sözleşmeler sunmaya istekli olmayabilmekte, bu da freelance çalışanların gelecekte iş yüklerini ve mali durumlarını planlamalarını zorlaştırmaktadır (İlyas, 2019: 66; Pehkonen, 2013: 22; Van den Born and Van Witteloostuijn, 2013).

Freelance çalışanlar belli dönemlerde düşük gelirle karşılaşabilmekte ve sürekli olarak yeni müşteriler aramak zorunda kalabilmektedirler. Freelance çalışmanın en büyük dezavantajlarından biri yetersiz gelirdir. Çalışanların sabit bir maaş ve sosyal haklar aldığı geleneksel istihdamın aksine, freelance çalışanlar genellikle gelirlerinde dalgalanmalar yaşamaktadırlar. Bunun nedeni, hizmetlerine yönelik talepteki dalgalanmalar, bireysel proje ücretlerinin müzakere edilmesi ve sağlık sigortası ve ücretli izin gibi avantajların olmaması gibi bir dizi faktör olabilmektedir. Buna ek olarak, freelance çalışanlar düzenli bir gelir kaynağına sahip olmayabilmekte, bu da gelecek için planlama yapmayı zorlaştırabilmektedir. Bu istikrarsızlık ve güvensizlik mali strese yol açabilmekte ve freelance çalışanların kendilerini ve ailelerini geçindirmelerini zorlaştırabilmektedir (Bednárová-Gibová and Majherová, 2021: 113; Gandini, 2015: 344; Kaygan ve Demir, 2017: 494; Süß and Becker, 2013).

Freelance çalışanlar genellikle yalnız çalışmakta ve geleneksel bir işyerinin sağladığı sosyal etkileşim ve destekten yoksun olabilmektedirler. İzolasyon, gig ekonomisinde freelance çalışanların karşılaştığı en büyük zorluklardan biridir. Freelance çalışanlar genellikle evden veya diğer uzak yerlerden çalışmaktadır ve bu da yalnızlık ve sosyal izolasyon duygularına yol açabilmektedir. Meslektaşlarla düzenli etkileşim eksikliği, mesleki gelişim için sınırlı fırsatlar ve net bir destek sisteminin yokluğu bu durumu daha da zorlaştırabilmektedir. Bu faktörler, freelance çalışanların amaç ve motivasyon duygusunu korumasını zorlaştırabilmekte ve iş tatmininin ve genel refahın azalmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, net bir kariyer yolunun ve profesyonel ağı olmaması, freelance çalışanların yeni projeler ve fırsatlar elde etmesini zorlaştırarak belirsizlik ve istikrarsızlık hissine yol açabilmektedir (Avdikos and Kalogeresis, 2017: 37; Cacaindin, 2022: 215; Claussen et al., 2020: 19; Hoedemaekers, 2021).

Freelance çalışanlar evden çalışabildikleri ve daha esnek bir programa sahip oldukları için iş ve özel hayatı birbirinden ayırmakta zorlanabilmektedirler. Sınırları

belirlemek freelance çalışanlar için zor olabilmektedir çünkü iş ve özel hayat arasındaki çizgi bulanıklaşabilmektedir. Freelance çalışanlar genellikle evden veya başka yerlerden çalışırlar, bu da iş ve kişisel zamanı ayırmayı zorlaştırabilmektedir. Ayrıca müşterilere 7/24 ulaşılabilir olma baskısı hissedebilirler ki, bu da tükenmişliğe yol açabilmektedir. Ayrıca, freelance çalışanlar kendi programlarından sorumlu olduklarından, işe "hayır" demekte veya izin almakta zorlanabilirler, bu da uzun çalışma saatlerine ve iş-yaşam dengesi eksikliğine yol açabilmektedir. Bu da stres, endişe ve izolasyon duygularına neden olabilmektedir. Net sınırlar belirlemek, tutarlı bir program oluşturmak ve öz bakıma öncelik vermek bu zorlukları azaltmaya ve freelance çalışmanın genel deneyimini iyileştirmeye yardımcı olabilmektedir. Freelance çalışma genellikle net yönergelerden, programlardan ve tanımlanmış rol ve sorumluluklardan yoksundur. Freelance çalışanlar kendi zamanlarını yönetmek, kendi hedeflerini belirlemek ve kendi iş süreçlerini oluşturmak zorunda kalabilmektedirler. Bu yapı eksikliği, freelance çalışanların düzenli kalmasını ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesini korumasını zorlaştırabilmektedir. Ayrıca, freelance çalışma genellikle evden veya diğer uzak konumlardan çalışmayı içerdiğinden, odaklanmayı ve üretken olmayı zorlaştırabilecek dikkat dağınıcı durumlar veya kesintiler olabilmektedir (Gallie et al., 2016: 461-462).

4.5.4. Freelance Çalışanların Yasal Statüsü

Freelance çalışanların yasal statüsü ülkeye ve yargı yetkisine bağlı olarak değişmektedir. Bazı ülkelerde freelance çalışanlar serbest meslek sahibi bireyler olarak kabul edilirken, diğerlerinde bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılabilirler (Lobel, 2016). Freelance çalışanlar genellikle işleri üzerinde yüksek derecede özerkliğe ve kontrole sahiptir. Kendi vergilerini, sigortalarını ve diğer yasal ve mali yükümlülüklerini yönetmekten sorumludurlar (De Stefano, 2016). Bu, gerekli iş ruhsatlarının alınmasını, vergi kaydını ve yerel iş kanunları ve yönetmeliklerine uygunluğun sağlanmasını içermektedir (Valenduc and Vendramin, 2016). Bazı durumlarda, freelance çalışanlar asgari ücret, ayrımcılık yasaları ve işyeri güvenlik düzenlemeleri gibi istihdam yasaları kapsamında korunabilmektedir (Wood et al., 2019). Ancak, çoğu durumda, freelance çalışanlar geleneksel çalışanlarla aynı yasal korumalara ve avantajlara sahip olamamaktadır (Cherry and Aloisi, 2017).

Freelance çalışanların müşterileriyle iş kapsamı, teslim tarihleri ve ödeme koşulları da dâhil olmak üzere iş ilişkilerinin şartlarını tanımlayabilecek sözleşmeler yapmaları da gerekebilmektedir. Bu sözleşmeler hem freelance çalışanın hem de

müşterinin çıkarlarını korumak açısından önemli olabilmekte ve her iki tarafın da beklenti ve yükümlülüklerinin net bir şekilde anlaşılmasını sağlamaya katkı sağlayabilmektedir. Freelance çalışanların yasal statüsü oldukça karmaşık bir konudur ve ülkelere, işin niteliğine, freelance çalışan ile müşteri arasındaki ilişki dâhil olmak üzere bir dizi faktöre bağlı olarak değişebilmektedir (Harris, 2022; Leighton, 2015).

ABD'de freelance çalışanların yasal statüsü tartışma konusu olmuş, bazıları bu kişilerin düzenli çalışan olarak sınıflandırılmasını ve geleneksel çalışanlarla aynı haklardan yararlanmasını talep etmiştir. Kaliforniya ve New York dâhil olmak üzere bazı eyaletler serbest çalışanların haklarını korumayı amaçlayan yasalar çıkarmıştır, ancak konu hala devam eden bir tartışma ve yasal ihtilaf konusudur. Amerika Birleşik Devletleri'nde freelance çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak kabul edilmektedir ve çalışan olarak sınıflandırılmazlar. Bağımsız yükleniciler olarak, asgari ücret, fazla mesai ücreti, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı gibi geleneksel istihdam avantajlarından yararlanamamaktadırlar. Ancak, projelerini ve çalışma programlarını seçme esnekliğine sahiptirler (Byscout, 2020).

Avrupa Birliği'nde freelance çalışanların yasal statüsü ülkeden ülkeye değişmektedir. Bazı AB ülkelerinde, freelance çalışanlar serbest meslek sahibi olarak kabul edilmektedir ve kendi vergilerini ve sosyal güvenlik katkılarını ödemekten sorumludurlar. Diğer AB ülkelerinde ise freelance çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak kabul edilmekte ve farklı düzenlemelere tabi tutulmaktadırlar. AB şu anda serbest meslek sahipleri ve freelance çalışanların haklarını geliştirmeye yönelik bir yasa teklifi üzerinde çalışmaktadır. Teklif, sağlık hizmetleri ve emekli maaşları gibi sosyal korumaya erişimlerini iyileştirmeyi ve iş ekonomisindeki pazarlık güçlerini artırmayı amaçlamaktadır. Ancak bu mevzuatın nihai şekli ve etkisi henüz belirlenmemiştir. Fransa'da freelance çalışanlar "oto-girişimci" olarak kabul edilmekte ve hükümet tarafından belirlenen düzenlemelere tabi tutulmaktadır. İşletmelerini sisteme kaydettirmeleri ve vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerine uymaları gerekmektedir. Ayrıca, Fransa'daki freelance çalışanlar, sendika kurma hakkı ve işsizlik yardımı alma hakkı da dâhil olmak üzere Fransız İş Kanunu kapsamında belirli haklara ve korumalara sahip bulunmaktadır. Bununla birlikte, bazı serbest çalışanlar sözleşmeleri güvence altına almakta ve işleri için adil ödeme pazarlığı yapmakta zorluklarla karşılaşabilmektedir (Expatica France, 2023).

Almanya'da freelance çalışanların yasal durumu Alman Sosyal Kanunu (Sozialgesetzbuch) ve Alman Medeni Kanunu (Bürgerliches Gesetzbuch) tarafından düzenlenmektedir. Almanya'da freelance çalışanlar serbest meslek sahibi olarak kabul edilmekte ve düzenli çalışan olarak kabul edilmemekte, bu da kendi sosyal güvenliklerinden ve vergilerinden sorumlu oldukları anlamına gelmektedir. Asgari ücret hakkı ve ayrımcılığa karşı korunma gibi belirli yasal korumalara sahiptirler. Ancak ücretli tatil ve haksız işten çıkarmaya karşı korunma gibi çalışanlarla aynı haklara sahip değildirler. Almanya'da freelance çalışanlar için yasal durum değişime tabidir ve freelance çalışanların haklarını daha iyi korumak için yeni yasalar ve düzenlemeler getirilmektedir (Nies ve Pedersini, 2003).

İskandinav ülkelerinde freelance çalışanlar için yasal durum ülkeye göre değişmektedir. Genel olarak, freelance çalışanlar serbest meslek sahibi olarak kabul edilmekte ve kendi vergilerini ve sosyal güvenlik katkı paylarını ödemekten sorumlu tutulmaktadırlar. İsveç ve Danimarka gibi bazı ülkelerde ise serbest çalışanlar için özel mevzuat ve düzenlemeler bulunmaktadır. Norveç'te, freelance çalışanlar işsizlik yardımları ve emekli maaşlarına erişim gibi belirli yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir (Nies and Pedersini, 2003).

Birleşik Krallık'ta freelance çalışanların yasal statüsü serbest meslek sahibi bireylerle aynıdır. Bu, kendi vergilerini ve ulusal sigorta primlerini ödemekten sorumlu oldukları ve ücretli tatiller, hastalık maaşı ve haksız işten çıkarmaya karşı koruma gibi çalışanlarla aynı istihdam haklarına ve yardımlarına sahip olmadıkları anlamına gelmektedir. Ancak, Birleşik Krallık yasaları kapsamında sağlık ve güvenlik, ayrımcılık ve asgari ücret mevzuatı açısından korunmaktadırlar. Freelance çalışanların statüsü ve bu çalışanların hak ve menfaatlerinin daha iyi korunması için iş kanununda değişiklik yapılması gerekip gerekmediği konusunda süregelen tartışmalar bulunmaktadır (Kitching and Smallbone, 2008; 2012).

Avustralya'da freelance çalışanların yasal durumu, yaptıkları işin türüne ve müşteriler veya işverenlerle yaptıkları anlaşmalara bağlı olarak değişmektedir. Freelance çalışanlar genellikle çalışanlardan ziyade bağımsız yükleniciler olarak kabul edilmekte ve çalışanlarla aynı istihdam haklarına ve yardımlarına sahip bulunmamaktadırlar. Ancak yine de Avustralya tüketici koruma yasaları kapsamındadırlar, işlerinin hüküm ve koşullarını müzakere etme hakkına sahiptirler. Avustralya hükümeti son yıllarda gig ekonomisinin büyümesini desteklemek ve bağımsız yüklenicilerin haklarını iyileştirmek

için önlemler almıştır, ancak freelance çalışanların yasal statüsü hala biraz belirsizdir ve devam eden tartışmalara ve yasal zorluklara konu olmaya devam etmektedir (ByteScout, 2021).

Rusya'da freelance çalışanların yasal durumu, çalıştıkları sektöre veya endüstriye bağlı olarak değişebilmektedir. Ancak, genel olarak, Rusya'daki freelance çalışanlar, belirli bir işverene bağlı olmayan serbest meslek sahibi bireyler olarak kabul edilmektedir. Kendi vergilerini ve sosyal güvenlik katkı paylarını ödemekten sorumludurlar ve ülkedeki diğer işçilerle aynı yasal korumalardan yararlanma hakkına sahiptirler. Rusya'da freelance çalışanlar için bazı özel düzenlemeler ve gereklilikler, yapılan işin türüne göre değişebilmekte ve freelance çalışanların haklarını ve yükümlülüklerini tam olarak anlamak için bir avukata veya yerel devlet kurumuna danışmaları tavsiye edilmektedir (Oleshko and Mukhina, 2022; Shevchuk and Strebkov, 2012: 6-7).

Polonya'da freelance çalışanlar genellikle serbest meslek sahibi bireyler olarak kabul edilmekte ve "bireysel iş sahibi" (jednoosobowa działalność gospodarcza) olarak bilinmektedirler. Bu nedenle, kendi vergilerini, sosyal güvenlik katkılarını ve diğer yasal ve mali yükümlülüklerini yönetmekten sorumludurlar. Polonya yasaları, bireysel iş sahiplerinin Ulusal Mahkeme Sicili (Krajowy Rejestr Sądowy) veya Merkezi Kayıt ve İş Bilgileri (Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej) gibi uygun makamlara kaydolmasını gerektirmektedir. Ayrıca gerekli işletme lisanslarını veya izinlerini almalı ve yerel iş kanunları ve yönetmeliklerine uymalıdır. Polonya'daki serbest çalışanlar asgari ücret, ücretli tatil ve hastalık izni gibi bazı yasal koruma ve yardımlardan yararlanma hakkına sahip olabilmektedirler. Ancak, bu korumalar her durumda geçerli olmayabilmekte ve serbest çalışanların yasal statüsü bazen belirsiz veya yoruma tabi olabilmektedir (Naumowicz, 2021).

Türkiye'deki freelance çalışanlar, 4857 Sayılı İş Kanunu altında çalışmaktadırlar. Ayrıca, bu çalışanların vergi beyannamelerini sunma, sigorta primlerini ödeme ve diğer yasal yükümlülüklerini yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak, Türkiye'de freelance çalışanların yasal durumu konusunda bazı eksiklikler ve belirsizlikler bulunmaktadır, bu nedenle freelance çalışanların yasal haklarının tam olarak korunması ve garanti altına alınması için daha fazla çalışma gerekmektedir (Çiğdem, 2019: 108).

4.5.5. Freelance Çalışma ve İş Tatmini

Freelance çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisi, özerklik, esneklik ve çeşitlilik gibi faktörlerle belirlenmektedir. Bu tür çalışmalar, çalışanlara ilgi alanlarına uygun projeleri seçme ve kendi programlarını belirleme gibi özgürlükler sağlamakta, böylece profesyonel ve kişisel yaşamlarında kontrol duygusunu teşvik etmektedir (Deci and Ryan, 2000; Spreitzer, 1995; Wrzesniewski and Dutton, 2001). Ancak, freelance çalışmanın özgürlüğü ve esnekliği, iş yoğunluğunu yönetme ve istikrarlı bir gelir akışı sağlama gibi zorluklarla da karşılaşmaktadır. Etkin yönetilmediğinde, bu zorluklar strese ve tatminsizliğe yol açabilmektedir (Wrzesniewski and Dutton, 2001; Spreitzer, 1995).

Freelance çalışmada iş tatmini, bireysel motivasyon, iş-yaşam dengesi, finansal istikrar ve profesyonel ilişkiler gibi çeşitli kilit faktörlere dayanmaktadır. İş ve özel yaşamları arasında dengeli bir ilişki kurabilen freelance çalışanlar, genellikle daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Freelance ve gig çalışma biçimlerinde, iş-yaşam dengesinin sağlanması iş tatmininde önemli bir faktör olup, bu çalışma biçimlerinin sunduğu esneklik, çalışanların kişisel ve ailevi ihtiyaçlarına göre çalışma programlarını düzenlemelerine imkan tanımaktadır. Ancak bu esneklik, iş ile kişisel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırarak stresin artmasına neden olabilmektedir (Sutherland and Jarrahi, 2017; Anderson and Kelliher, 2018; Barley ve Kunda, 2006).

Geleneksel istihdamın aksine, freelance ve gig işleri genellikle öngörülebilir ve istikrarlı bir gelirden yoksundur. Bu ekonomik belirsizlik, freelance çalışanlar için önemli bir stres ve tatminsizlik kaynağı olmakta, özerklik ve esnekliğin faydalarını gölgede bırakmaktadır (Kalleberg and Dunn, 2016). Ayrıca, birçok freelance çalışanın sağlık sigortası ve emeklilik planları gibi geleneksel avantajlara erişimi bulunmamakta, bu da sorunu daha da derinleştirmektedir (Graham et al., 2017). Ancak, freelance çalışmada iş tatmininin yalnızca ekonomik faktörler tarafından belirlenmediğini belirtmek önemlidir. Kişisel olarak anlamlı ve kişinin beceri ve ilgi alanlarıyla uyumlu bir işle uğraşmaktan kaynaklanan içsel motivasyon, freelance çalışanlar arasında iş tatminine güçlü bir katkı sağlamaktadır (Bujacz et al., 2018).

Freelance çalışan kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını dengeleme konusunda bu tür bir çalışmanın sunduğu esnekliğe özellikle değer vermektedir. Bu esneklik, onlar arasında iş tatminine önemli bir katkı sağlamaktadır (Loscocco and Bird, 2012). Ancak, freelance çalışan kadınların iş tatminlerini etkileyebilecek cinsiyete dayalı ücret

farklılıkları ve belirli sektörlerdeki yetersiz temsiliyet gibi zorluklarla da karşılaşabileceklerini belirtmek gerekmektedir (Çiğdem, 2019: 155-156; Dokuka et al., 2022). Cinsiyet açısından bakıldığında, freelance çalışan erkekler genellikle kariyer ilerlemesi, gelir potansiyeli ve ilginç ve zorlu projeleri seçme konusundaki bağımsızlıklarının önemini vurgulamaktadır (Burtch et al., 2018). Diğer yandan, kadınlar genellikle geleneksel aile rolleri nedeniyle iş-yaşam dengesine daha fazla öncelik vermekte, erkekler ise freelance çalışmanın girişimcilik yönüne daha fazla odaklanmaktadır (Kautonen et al., 2017).

Yaş faktörü de freelance çalışanlar arasında iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle farklı yaş gruplarının iş tatminini etkileyen faktörler değişkenlik göstermektedir. Yaşça büyük çalışanlar, genellikle freelance çalışmayı mesleki deneyimlerini kullanarak daha fazla esneklik ve özerklik elde etme yolu olarak görmekte, bu deneyimli çalışanlar kariyerlerinin ileri dönemlerinde iş ve özel yaşam arasında daha iyi bir denge keyfini çıkarmaktadır (Kautonen et al., 2017). Diğer yandan daha genç freelance çalışanlar, özellikle Y kuşağı, farklı motivasyonlarla freelance çalışma alanına yönelmekte, bu genç çalışanlar freelance çalışmanın sunduğu hızlı beceri geliştirme ve çeşitli projeler üzerinde çalışma imkanı gibi kariyer ilerlemesi fırsatlarından motive olmaktadır (Burtch et al., 2018). Ancak bu çalışma biçiminin getirdiği istikrarsızlık ve belirsizlik, özellikle kariyerlerinin başında finansal güvenlik arayan genç çalışanlar için zorlayıcı olabilmektedir. Orta yaş grubundaki bireylerin durumu ise farklıdır; bu yaş grubundaki bireyler, iş ve aile yaşamını bir arada yürütme esnekliğine büyük değer vermektedir (Germain and Tejeda, 2012). Bununla birlikte sabit bir gelirin ve aile yükümlülüklerinin getirdiği baskı, iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Freelance çalışanlar genellikle düzenli çalışanlara göre daha fazla özgürlük ve esnekliğe sahip olmakta, bu da daha yüksek iş tatmini seviyelerine yol açabilmektedir (Magdalena and Hamida, 2022: 7-10). Ancak serbest çalışanlar aynı zamanda daha fazla belirsizlik ve riskle karşı karşıya olup, bu durum daha düşük iş tatmini seviyelerine neden olabilmektedir. Ayrıca, freelance çalışanlar düzenli çalışanlarla aynı avantajlara ve iş güvencesine erişememekte, bu da daha düşük iş tatmini seviyelerine sebebiyet verebilmektedir.

4.5.6. Freelance Çalışma ve Örgütsel Bağlılık

Gig ekonomisinde, freelance çalışanların örgütsel bağlılık biçimleri geleneksel istihdam modellerinden farklılık göstermektedir. Bu bağlılık, şirketlere, işverenlere, müşterilere, projelere, platformlara ve hatta kendi mesleki kimliklerine yönelik olabilmektedir. Gig ekonomisi bağlamında örgütsel bağlılık, geleneksel istihdam koşullarındaki gibi uzun vadeli bağlılık yerine, daha çok proje bazlı bağlılığı ifade etmektedir (Felfe et al., 2008: 83; Li et al., 2023: 2; Rahman and Hanafiah, 2002: 77; Süß and Kleiner, 2010: 40). Burke (2015), freelance çalışanların işe alındıkları kuruluşlara karşı bağlılık geliştirebileceklerini ifade etmektedir. Süß (2006), freelance çalışanların müşterilerine ve işlerine karşı duygusal bağlılık geliştirebildikleri, bu bağlılığın iş tatmini, örgütsel destek ve iş güvenliği gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmektedir. Süß and Kleiner (2007) ise, freelance BT çalışanlarının çoğunlukla şirketlerine karşı duygusal bir bağlılık hissettiklerini belirtmiştir.

Teknolojinin rolü ise bu bağlılık biçimini kolaylaştırmada önem taşımaktadır. Bu, çalışanların kuruluşlarla etkileşim biçimini dönüştürmüş ve daha bağımsız bir bağlılık biçimine yol açmıştır (Petriglieri et al., 2018). Özellikle dijital platformlar, freelance çalışanların işverenlerle etkileşimlerinde, projelerin yönetiminde ve ödemelerin zamanında yapılmasında kilit bir rol oynamaktadır (Wiener et al., 2020). Ayrıca, bu çalışanlar için esneklik ve özerklik, proje seçme özgürlüğü, çalışma saatlerinde esneklik ve işin nasıl tamamlanacağı konusunda özerklik gibi unsurlar son derece önemlidir. Bu faktörler, gig ekonomisinde yeteneklerin çekilmesi ve elde tutulmasında kritik rol oynamaktadır (Ludwig et al., 2022). Gig ekonomisinde işverenler, bu faktörlerin önemini anlayarak freelance çalışanlara genellikle esneklik ve özerklik sunarak bağlılık stratejilerini uygulamaya koymaktadırlar. Bu yaklaşım, mevcut ve vasıflı çalışanları korumanın yanı sıra, uzun süreli istihdamın norm olmadığı bir ortamda gerekli olan olumlu iş ilişkilerini de teşvik etmektedir (Kuhn, 2016). Bu bağımsızlık, iş-yaşam dengesi üzerinde özgürlük ve kontrol sağlarken iş güvencesi ve örgütsel destek eksikliğini de getirmektedir. Freelance çalışanlar bağlılıklarını, iş kaliteleri ve proje teslim tarihlerine sadakatleri ile gösterirken, işverenler için bu, proje gerekliliklerinin net olması, adil ücretlendirme ve bu çalışanların görevlerini verimli bir şekilde tamamlayabilmeleri için uygun kaynakların sağlanması anlamına gelmektedir (Wiener et al., 2020).

Freelance ve gig ekonomisinde, örgütsel bağlılık, geleneksel istihdamdaki uzun vadeli bağlılığın aksine, birden fazla kuruma bağlanmaya olanak tanıyan proje bazlı bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, Liu vd. (2020) tarafından vurgulandığı üzere, gig çalışanlarının ekonomik ve duygusal faktörler tarafından desteklenen daha fazla bağlılık gösterme eğiliminde olduğunu belirtilmektedir. Öte yandan, Petriglieri vd. (2018) gibi araştırmacılar, freelance ve gig çalışanların teknoloji aracılığı ile iletişim ve sanal iş birliği yoluyla şekillenen farklı bir bağlılık biçimi sergilediklerini belirtmektedirler. Meyer ve Allen (1991;1997) ise, düzenli çalışma biçimindeki örgütsel bağlılığın aidiyet duygusu ve sadakat üzerine kurulu olduğunu ifade etmektedir. Buna karşın, Connelly ve Gallagher (2004) ile Allen ve Meyer (1996), freelance ve gig çalışanlar için bağlılığın daha çok hesaplayıcı veya normatif olduğunu vurgulamaktadır.

Örgütsel bağlılık ve freelance çalışma arasındaki ilişki, çalışanların işe alındıkları şirketle olan ilişkilerine ve deneyimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Geçici çalışanlar, örgütteki sorunları kendi sorunları olarak görebilir ve kariyerlerinin geri kalanında mevcut şirkette çalışmak isteyebilir. Bununla birlikte, geçici çalışanların sürekli çalışanlara göre daha az sorumluluk üstlenmeleri ve daha az denetim ve gözetim almaları, bu çalışanların işlerini zamanında ve düzgün bir şekilde yapma konusunda kendilerini yetersiz ve bilgisiz hissetmelerine yol açabilmektedir (Dačiulytė and Aranauskaitė, 2012).

Freelance, gig ve sözleşmeli çalışanlar, çeşitli stratejiler aracılığıyla işverenlere ve müşterilere bağlılık geliştirebilmektedir. Etkili yöntemlerden biri, müşterilerle güçlü bir ilişki kurmak için gerekli olan güvenilirlik ve işin kalitesi yoluyla güven inşa etmektir (Kuhn, 2016). Buna ek olarak, teknolojik araçların benimsenmesi daha iyi iletişim ve proje yönetimini kolaylaştırarak çalışanların müşteri beklentilerini karşılama veya aşma becerisini geliştirmektedir (Wiener et al., 2020). Projelerin seçiminde ve çalışma programlarının belirlenmesinde esneklik ve özerklik de bağlılığın teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır, çünkü bu faktörler iş tatmini ve performansla önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Ludwig et al., 2022). Santra (2021) ve Vučeković vd. (2023) göre, geçici çalışanlar, ilişki kurma, güven kazanma ve çatışmaları azaltma gibi değer katan insan kaynakları uygulamaları aracılığıyla kuruma bağlılık geliştirebilirler. Bu bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve genel refahı artırabilmekte ve işlerin tekrar edilmesine ve olumlu eleştirilere yol açabilmektedir.

Wolters (2021) ve Süß ve Kleiner (2010)'in yaptığı çalışmalar, freelance çalışanların şirketlere ve projelere bağlılığının, çalışma koşulları ve kişisel beklentiler gibi çeşitli faktörlere bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Campagna ve Griffith (2023) ise, yöneticiye duyulan güvenin, performans ve bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Sözleşmeli çalışanların bağlılığı, Barringer ve Sturman (1998)'in belirttiği gibi, ücret memnuniyeti, iş ve işçi bulma kurumları ve müşterilerden gelen destek, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve iş tatmini gibi faktörlerle gelişebilmektedir. Gig ekonomisinde algılanan fayda ve sosyal etki gibi faktörler de önemlidir (Asih et al., 2019). Vučeković vd. (2023) tarafından belirtilen evden çalışma, ekonomik ve mesleki beklentilerin karşılanması ve yaş ile eğitim seviyeleri de freelance çalışanlar arasında bağlılık gelişiminde rol oynamaktadır. Veijola (2021), freelance çalışanlar için müşterilerle uzun vadeli ilişkiler kurmanın ve güçlü bir itibar oluşturmaının önemini vurgulamaktadır. Süß (2006) tarafından yapılan çalışmada, BT freelance çalışanlarının işverenlerine karşı duygusal bağlılık sergilediği ve bu bağlılığın demografik özellikler, çalışma koşulları ve işle ilgili beklentilerden etkilendiği ortaya konmuştur. Gallagher ve Parks (2001), geçici çalışanlara yönelik eğitim ve yetenek geliştirme fırsatlarının bağlılıklarını artırabileceğini belirtmiştir. Karlsson ve Wranne (2019), müşteri projeleri ve ağ oluşturma yoluyla iyi bir itibar oluşturmaının freelance çalışanlar için önemli olduğunu vurgulamaktadır. Çiğdem (2022) ise, gig çalışanlarının kişisel stratejilerini desteklemek ve olumlu bir marka imajı oluşturmak için öz disiplin geliştirmelerinin gerekliliğini belirtmektedir. Barringer ve Sturman (1998) çalışmasında, geçici çalışanların işveren kuruluşlara olan bağlılıklarının önemli ölçüde farklılık gösterdiği ve bu bağlılığın işverenden algılanan destek, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Flatoy (2023) ise, freelance ve gig çalışanlarına destek sağlayan müşterilerin çalışanların bağlılığını önemli ölçüde artırabileceğini belirtmektedir. Kuhn (2016) ve Wiener vd., (2020), teknolojik araçların benimsenmesinin ve müşteri beklentilerinin karşılanmasının önemini vurgulamaktadır. Ludwig vd. (2022) ise, projelerin seçimi ve çalışma programlarının belirlenmesinde esneklik ve özerkliğin bağlılığın teşvik edilmesinde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Kalleberg ve Vallas (2017) gibi çalışmalar, modern iş düzenlemelerinde proje temelli bağlılığın doğasını ve önemini vurgulamaktadır. Lo Presti vd. (2018) ise, profesyonel bir kimlik duygusu geliştirmenin

ve kişisel değerleri işle uyumlu hale getirmenin, freelance, gig ve sözleşmeli çalışanların müşterilerine karşı duygusal ve normatif bağlılıklarını artırabileceğini ifade etmektedir.

Freelance çalışanlar, işverenlere, müşterilere, projelere ve platformlara yönelik çeşitli bağlılık biçimlerini geliştirebilmektedirler. Bu bağlılık biçimleri, çalışanların kendi mesleki kimliklerini, müşteri beklentilerini ve teknolojik araçları etkin bir şekilde kullanmalarını gerektirmektedir. Bu çeşitlilik, freelance ve gig çalışanların örgütsel bağlılık biçimlerinin geleneksel istihdam modellerinden farklı olduğunu göstermektedir. Bu bağlılık, işverenlere, müşterilere, projelere, platformlara ve hatta kendi mesleki kimliklerine yönelik olabilmektedir. Bu faktörler, freelance ve gig çalışanların bağlılıklarını anlamak ve teşvik etmek için değerlendirilmektedir.

4.5.7. Türkiye’de Freelance Çalışma

Türkiye’de freelance işgücü ve gig ekonomisinin yaygınlaşması, işgücü piyasasında önemli bir değişimi temsil etmektedir. Bu dönüşüm, geleneksel, uzun vadeli istihdamdan geçici, proje bazlı angajmanlara doğru kayma olarak nitelendirilmektedir (Çiğdem, 2018; Çiğdem, 2019: 173). Dijital platformlar, gig ekonomisinde katalizör rolü oynamakta ve geleneksel istihdamın istikrarı yerine esneklik ve bağımsızlığı tercih eden yeni bir çalışan sınıfının ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Çiğdem, 2018). Özellikle medya, teknoloji ve e-ticaret gibi sektörlerde bu eğilim belirginleşmektedir (Çam, 2019; Çiğdem ve Koç, 2019: 161).

Türkiye’deki çeşitli çevrimiçi platformlar, freelance çalışanların becerilerini sergileyerek müşteriler tarafından projelere teklif vermelerini sağlamaktadır. Bu platformlar ayrıca eğitim ve iş geliştirme araçları sunmaktadır. Y Kuşağı ve genç nesiller, esnek çalışma düzenlemelerine daha yatkın görünmektedir (Demirörs, 2020). Freelance çalışanlar, çeşitli meslek grupları içinde yer almakta ve özellikle evden veya uzaktan çalışmaktadır (Erbuğ, 2019). Ayrıca, freelance çalışanlar, kurumsal veya şahsi işverenlerle veya aracı şirketler üzerinden sözleşmeli anlaşmalara dayalı olarak faaliyet göstermektedirler (Erdoğan ve Çiğdem, 2017).

Freelance sektörü son derece rekabetçi olup, tutarsız iş döngüleriyle karakterize edilmektedir. Freelance çalışanlar, düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalan küresel rekabetle mücadele etmektedir. Ancak, yabancı para birimlerinde kazanma fırsatları sunan küresel pazarlarda var olmak değerli görülmektedir (Yıldız, 2022: 110). Dijital platformlar, kitle çalışması ve gig çalışmasını kolaylaştırmaktadır. Bu platformlar,

çevrimiçi veya mobil uygulamalar aracılığıyla görev ve hizmetlere yönelik arz ve talebi eşleştirmektedir (Erdut, 2021).

Türkiye'deki freelance çalışma, çoğu zaman uygun tam zamanlı iş bulunamaması nedeniyle bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu çalışma modeli, özellikle kadınlar, yaşlılar ve gençler için alternatif bir istihdam stratejisi olup, hükümetler tarafından işsizlikle mücadelede bir politika olarak desteklenmektedir. Ancak, freelance çalışma belirli yasal korumadan yoksundur. Belge, yazılı sözleşmelerin yasal dayanaklar sunduğunu, ancak bunların karmaşıklıklarının ekonomik sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir (Karataban, 2021).

Türkiye'de freelance çalışanlar için yasal bir çerçeveye duyulan ihtiyaç ve toplum tarafından işlerinin değerli olarak algılanması potansiyeli tartışılmaktadır. "Ofissizler-Freelance Dayanışma Ağı" gibi kuruluşlar, freelance çalışma sorunlarının ele alınmasındaki rolü vurgulamaktadır (Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022). Araştırmalar, kadınların freelance ve uzaktan çalışmaya katılımının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu ve bu eğilimin, kadınların geleneksel toplumlarda ev yönetiminden birinci derecede sorumlu olduğu durumlarda daha cazip olduğunu ortaya koymaktadır (Nur, 2022).

Türkiye'de freelance çalışanlar, rekabetçi bir pazarda çalıştıkları için çalışma saatleri ve iş güvenceleri etkilenmektedir. Tatil yapma kavramı, çalışma programlarının ve proje planlamalarının spontanlığına bağlı olarak değişmektedir (Samsun, 2020: 125). Bazı kişiler, daha istikrarlı gelir ve çalışma koşulları için freelance çalışmadan geleneksel bir işe geçiş yapmaktadır (Samsun, 2020: 78). İş-yaşam dengesi sağlamak, freelance çalışanlar için bir zorluktur ve uzun çalışma saatleri kişisel sağlığı bozabilmektedir (Samsun, 2020: 154).

Sonuç olarak, Türkiye'de freelance çalışanlar, sektörel çeşitlilik ve dijital penetrasyonun hızlı büyümesiyle birlikte, çeşitli zorluklar ve fırsatlarla karşı karşıyadır. COVID-19 pandemisi, dijital trendlerin hızlanmasına ve freelance ve gig ekonomisinin etkilerinin artmasına katkıda bulunmuştur (Yeşilbağ, 2022: 5; Kılıçaslan vd., 2021: 35-37). Türk sosyal güvenlik sistemi, freelance çalışanların sosyal güvenlik kapsamında sigortalı olmalarını sağlamak için çeşitli seçenekler sunmaktadır. Ancak, freelance çalışanlar düzensiz gelir, ödemelerin gecikmesi ve sosyal damgalanma gibi zorluklarla karşılaşmaktadır (Öztuna, 2017).

Türkiye merkezli Bionluk, Workflex, Sanalisci ve Projekurdu, günümüzün hızla değişen iş ortamında çeşitli ihtiyaçları karşılamak için tasarlanmış dört farklı platformdur. Her biri, işletmelerin ve bireylerin özgün hizmetlere erişimini kolaylaştırarak, freelance çalışma düzeninden insan kaynakları yönetimine kadar geniş bir yelpazede çözümler sunmaktadır. Aşağıda, söz konusu platformların her birinin özellikleri, sundukları hizmetler ve hedefledikleri pazar segmentleri açısından farklılıkları ve benzerlikleri detaylandırılmaktadır. Ayrıca, her platformun nasıl bir katkı sağladığı ve teknolojik altyapıları hakkında bilgiler verilmektedir. Bu bilgiler ışığında, Türkiye merkezli çevrimiçi pazar yerlerinin ve global erişime sahip iş yönetim platformlarının iş dünyasındaki rolüne dair bir çerçeve sunulmaktadır.

- **Bionluk:** Bu platform, işletmelerin ve bireylerin yazma, web tasarımı, sosyal medya yönetimi ve daha fazlası dâhil olmak üzere çeşitli görevler için freelance çalışanlar bulmasına ve işe almasına olanak tanımaktadır. Bionluk, işletmeleri ve bireyleri çok çeşitli hizmetler sunan freelance profesyonellerle buluşturan Türkiye merkezli çevrimiçi bir freelance pazar yeridir. Platform, yazarlık, web tasarımı, grafik tasarım, sosyal medya yönetimi, video düzenleme vd. dâhil olmak üzere çeşitli hizmetler sunmaktadır. Bionluk'ta işletmeler ve bireyler iş ilanları yayınlatabilmekte ve gerekli beceri ve deneyime sahip freelance çalışanlardan teklif alabilmektedirler. Platformdaki freelance çalışanlar bir profil oluşturabilmekte, çalışmalarını sergileyebilmekte ve beceri ve ilgi alanlarına uygun projelere teklif verebilmektedirler (Bionluk 2023).
- **Workflex:** İşletmelerin işgücünü yönetmelerine ve optimize etmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış bir yazılım platformudur. Platform, işletmelerin zaman ve katılım takibi, zamanlama, izin yönetimi ve bordro işleme dâhil olmak üzere insan kaynakları süreçlerini otomatikleştirmelerine ve kolaylaştırmalarına yardımcı olacak bir dizi araç ve özellik sunmaktadır. Workflex esnek ve ölçeklenebilir olacak şekilde tasarlanmıştır ve her büyüklükteki ve sektördeki işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde özelleştirilebilmektedir. Platform bulut tabanlıdır, yani internet bağlantısı olan her yerden erişilebilmekte ve işletmelerin işgücü verilerini izlemelerine ve analiz etmelerine yardımcı olmak için gerçek zamanlı raporlama ve analitik sunmaktadır. Workflex ayrıca çalışanların kendi çalışma programlarını ve izin taleplerini yönetmelerine yardımcı olmak için bir dizi araç ve özellik sunarak işyerinde daha fazla esneklik ve özerklik

sağlamaktadır. Platform, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişimi ve işbirliğini geliştirmek, aynı zamanda idari yükü azaltmak ve genel işgücü verimliliğini artırmak için tasarlanmıştır (Workflexnow, 2023).

- **Sanalisci:** İşletmeleri ve bireyleri çok çeşitli hizmetler sunan freelance profesyonellerle buluşturan Türkiye merkezli çevrimiçi bir freelance pazar yeridir. Platform, yazılım geliştirme, web tasarımı, grafik tasarım, içerik oluşturma, çeviri vd. dâhil olmak üzere çeşitli hizmetler sunmaktadır. Sanalisci'de işletmeler ve bireyler iş ilanları yayınlatabilmekte ve gerekli beceri ve deneyime sahip serbest çalışanlardan teklif alabilmektedirler. Platformdaki freelance çalışanlar bir profil oluşturabilmekte, iş örneklerini sergileyebilmekte ve becerilerine ve ilgi alanlarına uygun projelere teklif verebilmektedirler. Platform, freelance çalışanların ve işletmelerin birlikte daha verimli çalışmasına yardımcı olmak için proje yönetim araçları, iletişim kanalları ve ödeme işlemleri dâhil olmak üzere bir dizi araç ve özellik sunmaktadır. Sanalisci ayrıca sorunsuz ve başarılı bir proje sonucu sağlamak için anlaşmazlık çözüm hizmetleri ve müşteri desteği de sunmaktadır (Sanalisci, 2023).
- **Projekurdu:** İşletmeleri ve bireyleri çok çeşitli hizmetler sunan freelance profesyonellerle buluşturan Türkiye merkezli çevrimiçi bir freelance pazar yeridir. Platform, web geliştirme, mobil uygulama geliştirme, grafik tasarım, içerik oluşturma, çeviri vd. dâhil olmak üzere çeşitli hizmetler sunmaktadır. Projekurdu'nda işletmeler ve bireyler iş ilanları yayınlatabilmekte ve gerekli beceri ve deneyime sahip serbest çalışanlardan teklif alabilmektedirler. Platformdaki freelance çalışanlar bir profil oluşturabilmekte, iş örneklerini sergileyebilmekte ve becerilerine ve ilgi alanlarına uygun projelere teklif verebilmektedirler. Platform, freelance çalışanların ve işletmelerin birlikte daha verimli çalışmasına yardımcı olmak için proje yönetim araçları, iletişim kanalları ve ödeme işlemleri dâhil olmak üzere bir dizi araç ve özellik sunmaktadır. Projekurdu, sorunsuz ve başarılı bir proje sonucu sağlamak için anlaşmazlık çözüm hizmetleri ve müşteri desteği de sunmaktadır (Projekurdu, 2023).

Türkiye'de gig ekonomisi ve freelance çalışma, giderek artan sayıda bireyin çevrimiçi platformlara katılmasıyla birlikte önemli bir ilgi görmeye başlamıştır. Freelance çalışanları gig ekonomisine katılmaya iten motivasyonlar ilgi konusu olmuş, katılımlarını etkileyen itici ve çekici faktörleri inceleyen çalışmalar yapılmıştır (Çiğdem,

2022). Buna ek olarak, araştırmalar, Türkiye'deki gig ekonomisi içindeki özerklik ve kontrol dinamiklerine ışık tutarak, ev ve ev onarım işçileri gibi belirli grupların deneyimlerini incelemiştir (Uysal ve Boyraz, 2023). Ayrıca, gig ekonomisinin işgücü piyasası üzerindeki etkisi araştırılmış, iş ilanları ile iş arayan bireyler arasında karşılaştırmalar yapılmış ve Türkiye'de gig ekonomisinin önemli bir katkısı olduğu belirtilmiştir (Yurgiden, 2023). Makroekonomik faktörler de gig ekonomisinin etkili belirleyicileri olarak tanımlanmış ve çevrimiçi işgücü platformu kullanıcıları ile daha geniş ekonomik değişkenler arasındaki etkileşime vurgu yapılmıştır (Tuna ve Karadaş, 2023).

Türkiye'de bireyleri gig çalışmaya yönelten motivasyonlar çok yönlüdür. Pek çok kişi, daha iyi bir iş-yaşam dengesi, kişisel ilgi ve becerilerine uygun projeleri seçme özerkliği ve çeşitli, kısa vadeli sözleşmeler yoluyla daha yüksek gelir potansiyeli fırsatı vaat ettiği için gig ekonomisine yönelmektedir (Çiğdem, 2022). Ancak bu değişimin zorlukları da bulunmaktadır. İş güvencesinin olmaması, geleneksel istihdam avantajlarının yokluğu ve eğreti çalışmanın güvencesiz doğası, bu istihdam modelinin uzun vadeli sürdürülebilirliği ve sosyal etkileri konusunda endişelere yol açmaktadır (Öztuna, 2017; Görmüş, 2020).

Karataban ve Ekiz Gökmen (2022), freelance çalışanların çalışma pratiklerini ve motivasyonlarını, freelance çalışmada kadın olmanın statüsünü ve Türkiye'de kadın freelance çalışanlara ilişkin algıları incelemiştir. Freelance çalışan 28 kadınla yapılan görüşmelerde, freelance çalışmayı tercih etmelerinin en önemli nedenlerinin zaman üzerinde kontrol sahibi olmaları ve herhangi bir kurum ya da işverenden baskı görmemeleri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak freelance çalışanların gerçek deneyimleri, özgürlük ya da özerkliğin söylemden öteye geçemediğini göstermiştir. Çalışma saatleri ve iş yükü de bir sorun olarak ortaya çıkmıştır, zira freelance çalışanlar işi son teslim tarihinde müşterinin istediği şekilde teslim etmek için sürekli tetikte olmak zorundadır. Ayrıca, kadın freelance çalışan sayısının erkeklere kıyasla düşük olduğu, ancak bazı erkek görüşmecilerin kadın freelance çalışanların sorumluluk alma ve yaratıcılık konusunda daha başarılı olduğunu düşündüğü tespit edilmiştir. Türkiye'de serbest çalışanlar iş güvencesizliği, gelir güvencesizliği, sosyal güvenlik ve sağlık sigortası eksikliği ve iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle karşı karşıya kaldıklarını belirtmektedir (Karataban ve Ekiz Gökmen, 2022).

Kaygan ve Demir (2017), yaptıkları çalışmada genç endüstriyel tasarım profesyonelleri arasında freelance çalışmanın artan popülaritesi ile Türkiye bağlamında endüstriyel tasarımcıların güvencesiz çalışma koşulları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Türkiye'de freelance çalışma deneyimine sahip 24 endüstriyel tasarımcının anlatılarından yararlanarak, genç tasarımcıların freelance çalışma motivasyonlarını, bu tür çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını ve bu tür çalışmanın mesleğin statüsü üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, freelance çalışmanın Türkiye'deki genç endüstriyel tasarım profesyonelleri arasında giderek daha popüler hale geldiğini, ancak genellikle düşük ücret, uzun saatler ve belirsiz iş güvencesi ile ilişkilendirildiğini göstermektedir. Makale ayrıca, bireylerin çoğunluğunun deneyimlerini incelemek amacıyla serbest tasarım işinin gerçeklerine ilişkin daha fazla araştırma yapılması gerektiğinin altını çizmektedir (Kaygan ve Demir, 2017).

Erbuğ (2019), Türkiye'de home ofis çalışan erkeklerin esnek çalışma modelleri üzerinden erkeklik kimliğinin yeniden inşası üzerine odaklanmaktadır. Araştırma, home ofis çalışmanın erkeklerin sosyal dünyalarını nasıl etkilediğini, iş ve özel hayat dengesini nasıl etkilediğini, kimliklerini nasıl yeniden şekillendirdiğini ve erkeklik algısında nasıl değişikliklere yol açtığını incelemektedir. Bulgular, home ofis çalışmanın erkeklerin kimliklerini yeniden inşa etmelerine ve bazı durumlarda daha esnek, duyarlı ve empatik bir kimliğe sahip olmalarına neden olduğunu göstermektedir.

Bıçkı (2022) ise yüksek lisans tezini, görüşme tekniğini kullanarak İstanbul, Bursa ve Eskişehir'de yaşayan 21 katılımcı üzerinde yapmıştır. Çalışmanın sonucunda, evden çalışmanın iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığı ve iş performansını arttırdığı, ancak sosyal hayatı olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Medya ve reklam sektöründe çalışanların evden çalışmanın avantajlarından oldukça fazla yararlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan tüm katılımcılar, evden çalışmanın zaman ve mekân esnekliği sağladığını ve bu sayede iş yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca, evden çalışmanın işe gitmek için harcanan zaman ve maliyeti azalttığı, işe daha az stresle gidildiği ve iş performansının arttığı da vurgulanmıştır. Ancak, evden çalışmanın sosyal hayatı olumsuz etkilediği de belirtilmiştir. Bu çalışmada, evden çalışmanın iş yaşam dengesini kurmayı zorlaştıran en önemli etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle çocuklu çalışanların iş yaşam dengesini kurmakta zorlandığı görülmüştür. Ancak, evde yalnız yaşayan bireylerin iş yaşam dengesini daha kolay kurdukları belirtilmiştir.

Koloğlu (2019)'e göre freelance çalışma ve start-up girişimcilik kültürlerinin giderek yayılmasının nedenleri arasında birkaç faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında dijital teknolojilerin gelişimi, iş yapma pratiklerindeki değişimler, esnek çalışma saatleri ve bağımsız çalışma imkanı gibi avantajların yer aldığını belirtmektedir. Dijital teknolojilerin ilerlemesi, internetin yaygınlaşması ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, insanların uzaktan çalışma imkanına sahip olmasını sağlamıştır. Bu da freelance çalışma kültürünün yayılmasına katkıda bulunmuştur. Aynı şekilde, start-up girişimcilik kültürü de dijital teknolojilere dayalı yeni iş fırsatlarının ortaya çıkmasıyla birlikte yaygınlaşmıştır. Koloğlu daha sonra start-upların, yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi ve büyüme potansiyeli olan projelerin geliştirilmesi için önemli bir platform sağladığını ve bu nedenlerle, freelance çalışma ve start-up girişimcilik kültürlerinin giderek yayıldığını belirtmektedir.

Öztuna (2017), freelance çalışanlarla ilgili yaptığı çalışmada Türkiye'de freelance çalışma ile ilgili bazı bulgular ortaya koymuştur, buna göre diğer ülkelerdeki freelance çalışma ile birçok benzerlik taşımakla birlikte, Türkiye bağlamına özgü ayrıntılar ve hususlar da bulunmaktadır. Türkiye'de freelance çalışma, diğer birçok ülkede olduğu gibi, teknolojik gelişmelerden ve küreselleşmeden etkilenmiştir. Bu durum, zamanları ve iş-yaşam dengeleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak için freelance çalışmayı tercih eden bireylerin sayısının artmasına neden olmuştur. Freelance çalışanların Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki statüsü belirli koşullara tabidir. Kendi kayıtlı şirketleri olan ve vergi ödeyen freelance çalışanlar belirli bir kategori (4/b) altında sigortalanabilmektedir. Ayrıca isteğe bağlı sigorta seçeneğine de sahip olabilmektedirler. Öztuna çalışmasında Türkiye'de freelance çalışmanın, esnek çalışma saatleri, herhangi bir yerden çalışabilme ve kişisel yaşam için daha fazla zaman gibi avantajlar sunduğunu, bununla birlikte, düzensiz gelir, potansiyel ödeme gecikmeleri veya faturaların ödenmemesi ve serbest meslek sahibi olmakla ilişkili toplumsal damgalanma gibi dezavantajların da söz konusu olduğunu belirtmektedir. Türkiye'deki freelance çalışanlara, yasal anlaşmazlık riskini azaltmak için müşterileriyle yazılı anlaşmalar yapmaları tavsiye edilmektedir. Bir sözleşmeye sahip olmak, ücretle ilgili sorunların veya ortaya çıkabilecek diğer anlaşmazlıkların çözümünde faydalı olabileceği belirtilmektedir. Ayrıca, freelance çalışmayı seçen bireylerin sayısının artması beklendiğinden, freelance çalışanların iş ve sosyal güvenlik yasaları çerçevesine dahil edilmesine ihtiyaç olduğunu, bunun freelance çalışanların potansiyel sosyal risklerden

korunmasına ve haklarının ve refahlarının güvence altına alınmasına yardımcı olacağını belirtmektedir.



5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve özgünlüğü, sınırlılıkları, araştırma hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve hipotezlere uygun olarak yapılan istatistiksel analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Özgünlüğü

Bu araştırmanın amacı iki yönlüdür. Birincisi Türkiye'deki freelance çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutlarını araştırmak, ikincisi ise, bu boyutların çeşitli demografik ve mesleki faktörlerle nasıl etkileşime girdiğini incelemektir. Bu çalışma, küresel ekonomide freelance çalışmanın giderek yaygınlaşması ve bu eğilimin Türkiye'de de görülmesi nedeniyle önem taşımaktadır.

Giderek gelişen gig ekonomisi ve freelance çalışmanın artan görünürlüğü, bu dinamiklerin daha derinlemesine anlaşılmasını gerektirmektedir (Kalleberg and Dunn, 2016). Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki freelance çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkileyen faktörleri keşfetmek ve analiz etmektir. Türkiye'deki çevrimiçi freelance çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini anlamaya ve açıklamaya yöneliktir.

Bu araştırmanın özgünlüğü, alanyazında kapsamlı olarak incelenmemiş bir demografik grup olan Türk freelance işgücüne odaklanmasında yatmaktadır. Freelance çalışan bireylerin sayısındaki artışa rağmen, özellikle Türkiye özelinde, bu istihdam türünde örgütsel bağlılık ve iş tatminine ilişkin alanyazında bir boşluk bulunmaktadır. Bu araştırma, Türk freelance çalışanların deneyimlerine ilişkin ampirik içgörüler sunarak bu boşluğu doldurmayı ve böylece gelişmekte olan pazarlardaki freelance ekonominin daha incelikli bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Araştırma, özellikle, çevrimiçi freelance çalışma düzeninin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektedir. Ayrıca, farklı çalışma sürelerine ve demografik özelliklere sahip freelance çalışanların tatmin ve bağlılık düzeyleri arasındaki farklılıkları da analiz etmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın, çevrimiçi freelance çalışma modelinin anlaşılmasına ve bu çalışma modelinin çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesine önemli katkılar sağlaması beklenmektedir. Hem Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği gibi yerleşik ölçekleri hem de Türkiye'deki freelance çalışanların demografik özelliklerine özgü anket maddelerini kullanarak kapsamlı bir metodolojik

yaklaşım benimsemektedir. Bu yaklaşım çalışmanın sonuçlarının Türkiye'nin kendine özgü kültürel ve ekonomik farklılıklarına uygun ve uygulanabilir olmasını sağlamaktadır. Özetle, Türkiye'de az araştırılmış bir alan olan freelance çalışma konusuna ışık tutarak ilgili alanlara önemli bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Böylelikle politika yapıcılara, iş dünyası liderlerine ve freelance çalışanların kendilerine, freelance çalışma modelinin karmaşıklığını anlama ve yönlendirme konusunda değerli bilgiler sağlamayı amaçlamaktadır.

5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu bölümde, Türkiye'de freelance çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerine yapılan bu çalışmanın temel kısıtları özetlenmektedir.

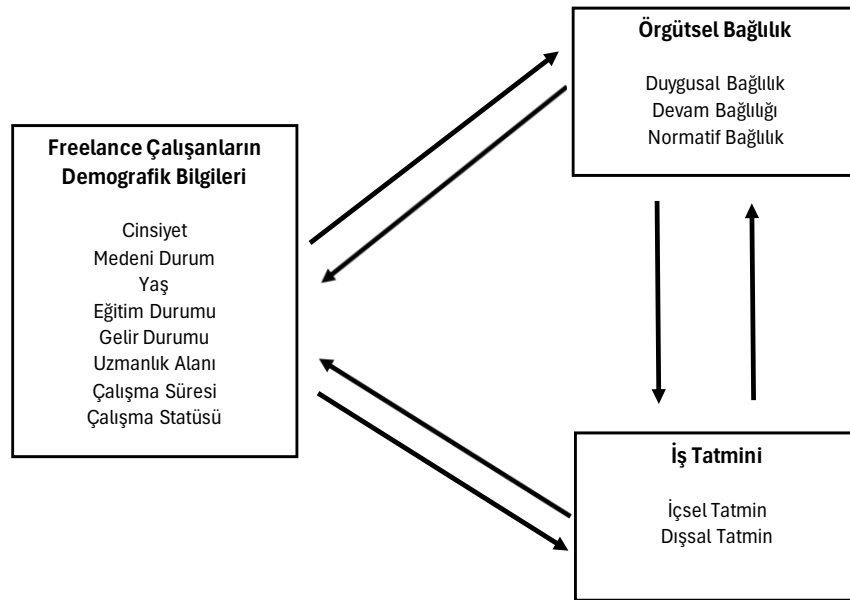
- Bu çalışmanın başlıca kısıtlamalarından biri, örneklemin temsil kabiliyetindeki potansiyel eksikliklerdir. Çeşitli katılımcıları dahil etmek için çaba gösterilmiş olsa da örneklem Türkiye'deki freelance işgücünün heterojenliğini tam olarak yansıtmayabilir. Bu sınırlama, bulguların genellenebilirliğini etkileyebileceği için önemlidir. Freelance işgücü çok çeşitli sektörleri, beceri düzeylerini ve demografik özellikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın bulguları Türkiye'deki freelance nüfusun tamamına genellenirken dikkatli yorumlanmalıdır.
- Türkiye'de freelance çalışma biçimleri son yıllarda artan bir çeşitlilik göstermektedir. Bu çalışma biçimi, gig çalışanlar, danışmanlar ve serbest çalışanlar gibi farklı alt kategorileri kapsamaktadır. Her bir grup, kendine özgü çalışma şartları, iş bulma yöntemleri ve profesyonel gereksinimler ile karakterize edilmektedir. Dolayısıyla, bu farklılıkların dikkate alınmadığı bir araştırmanın genel geçerliliği ve uygulanabilirliği sınırlı olabilir.
- Türkiye'nin kendine özgü kültürel ve ekonomik özgünlüğü de bir sınırlama oluşturmaktadır. Bulgular, Türkiye'deki iş ve istihdamla ilgili farklı kültürel faktörlerden etkilenebilir ve bu faktörler diğer kültürlerdeki freelance çalışanlar için geçerli olmayabilir. Benzer şekilde, iş piyasası ve ekonomi politikaları gibi Türkiye'deki ekonomik koşullar da bulguları etkileyebilir.
- Son olarak, belirli ölçeklerin kullanımı ve istatistiksel analizler de dahil olmak üzere metodolojik kısıtlamalar da çalışmayı sınırlandırabilir. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği yaygın olarak kullanılan ve

geçerliliği kanıtlanmış ölçekler olmakla birlikte, Türkiye'deki freelance deneyiminin farklılıklarını tam olarak yakalayamayabilirler.

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi merkeze almakta, bu iki değişkeni freelance çalışanların demografik ve kişisel özelliklerine göre nasıl farklılaştığını incelemektedir. Çalışmada kullanılan ilişkisel tarama modeli, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi değişkenler arasındaki ilişkileri, herhangi bir müdahalede bulunmaksızın incelemek ve ölçmek için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir. Bu model, Johnson ve Christensen (2008) tarafından belirtildiği gibi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki bağlantıları veya ilişkileri keşfetmek amacıyla deneysel olmayan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan araştırma modeline ait şema Şekil 5.1 ile verilmiştir.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Araştırmada formüle edilen hipotezler, belirli olgular veya gözlemler için bilinçli varsayımlar veya önerilen açıklamalar olarak işlev görür (Punch, 2006). Hipotezler, teorik çerçeveler üzerine kurularak, soyut teorik kavramları somut gözlemlenebilir olaylarla birleştirir ve araştırmanın ampirik dünyası ile teorik temelleri arasında geçici bir köprü oluşturur (Bryman, 2016).

Tez kapsamında temel olarak 5 ana hipotez ve 27 alt hipotez olmak üzere toplam 32 adet hipotez incelenmiştir.

- H_1 ve alt hipotezleri örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri keşfetmeyi amaçlamaktadır. Örneğin, duygusal bağlılığın içsel tatminle olan ilişkisi (H_{1a}), çalışanların işlerine olan duygusal yatırımının kişisel tatmin düzeyleriyle nasıl ilişkilendirilebileceğini araştırmaktadır. Bu hipotezlerin amacı, freelance çalışanların bağlılık ve tatmin algılarının nasıl birbiriyle etkileşime girdiğini ortaya koymaktır.
- H_2 ve alt hipotezleri demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu seride, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir seviyesi ve freelance çalışma süresi gibi değişkenlerin, örgütsel bağlılık türleriyle olan ilişkileri değerlendirilmektedir. Bu hipotezler, demografik faktörlerin bağlılık türleri üzerindeki potansiyel farklı etkilerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.
- H_3 ve alt hipotezleri iş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Bu seride, değişkenlerin içsel ve dışsal tatmin boyutları üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu analiz, demografik faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkilerini anlamak için kritik öneme sahiptir.
- H_4 hipotezi iş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. Bu hipotezler, iş tatmini boyutlarının (içsel ve dışsal tatmin), örgütsel bağlılık türlerine (duygusal, devam, normatif) olan etkisini incelemekte ve bu etkileşimin boyutlarını ortaya koymaktadır.
- H_5 hipotezi örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu hipotezler, örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini boyutlarına olan etkisini incelemekte ve bu etkileşimin boyutlarını ortaya koymaktadır. Tüm ana hipotezler ve onlara ait alt hipotezler aşağıda listelenmiştir.

H_1 : Freelance çalışanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatminleri ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} : Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} : Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} : Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e}: Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1f}: Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2f}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir.

H_{2g}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları freelance çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{2h}: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları freelance çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir.

H₃: Freelance çalışanların iş tatminleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Freelance çalışanların iş tatminleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Freelance çalışanların iş tatminleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Freelance çalışanların iş tatminleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Freelance çalışanların iş tatminleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Freelance çalışanların iş tatminleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Freelance çalışanların iş tatminleri uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Freelance çalışanların iş tatminleri freelance çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}: Freelance çalışanların iş tatminleri freelance çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir.

H₄: İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4b}: İş tatmini alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4c}: İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{5a}: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{5b}: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Örneklem seçimi sürecinde, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, ulaşılabilir olan bireylerin örneklem olarak seçilmesi amaçlanmıştır. Bu durum örneklem büyüklüğünün pratik olarak yönetilebilir olmasının yanında araştırmanın demografik çeşitliliğini de yansıtacak şekilde tasarlanmasına yardımcı olmuştur. Araştırmada örneklemi oluştururken, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir durumu, freelance çalışma süresi, uzmanlık alanları ve çalışma statüsü gibi demografik özelliklere yer verilmiş, böylece elde edilen verilerin evreni doğru bir şekilde temsil etmesi amaçlanmıştır. Bu yaklaşım, araştırmanın sonuçlarının, Türkiye'deki freelance çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularında kapsamlı ve güvenilir bilgiler sağlamasına olanak tanırken, örneklem büyüklüğünün istatistiksel temellerini de sağlamlaştırmaktadır.

İlyas (2019)'a göre, Türkiye'deki freelance çalışanların sayısı hakkında niceliksel veri bulunmamaktadır. Ancak freelance çalışanların sayısının 1,2 milyondan 2 milyona kadar olduğunu belirten sınırlı sayıda kaynak mevcuttur (Altındağ, 2018; İletim, 2022). Boston Consulting Group tarafından 2021 yılında yayınlanan “Freelancing in Europe” raporunda Fransa’da 1 milyon ile 1,1 milyon arası, Almanya’da 1,3 milyon, İspanya’da 753 bin freelance çalışan olduğu belirtilmektedir (MaltXBCG, 2021). Türkiye’deki freelance çalışanlara ait evreni tahmin etmek için, diğer ülkelere ait çalışan sayısı nüfusa bölünerek yaklaşık bir ortalama oran hesaplanmıştır. Almanya’da 84,3 milyon nüfus (DESTATIS, 2023) için % 1,54 oranı, Fransa’da 68 milyon kişi (INSEE, 2023) için % 1,62 ve İspanya’da 47,7 milyon kişi (Worldbank, 2022) için % 1,59 oranları hesaplanmıştır. Bu sayıların ortalaması olan % 1,58 oranını Türkiye’nin nüfusu olan 85 milyon 279 bin sayısına (TÜİK, 2022) uyarladığımızda yaklaşık olarak 1 milyon 347 bin kişinin freelance çalışma yapıyor olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sayı Türkiye’de 1,2 milyon ve 2 milyon arası freelance çalışan olduğunu öne süren çevrimiçi kaynaklarla da uyum göstermektedir. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün üst sınırı 2 milyon olarak varsayılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014)’ın örneklem büyüklüğü belirleme tablosu (Tablo 5.1) 1 milyon ile 100 milyon arasındaki bir evren için hata oranı % 5 ve güven düzeyi % 95 olmak üzere örneklem büyüklüğünü 384 olarak göstermektedir.

Tablo 5.1. Örneklem Hesap Tablosu

Evren Büyükülüğü	0,03 Örneklem Hatası			0,05 Örneklem Hatası			0,10 Örneklem Hatası		
	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7	p=0,5 q=0,5	p=0,8 q= 0,2	p=0,3 q=0,7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
10000000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014.

Çevrimiçi freelance çalışanlar ile çalışma koşulları nedeniyle yüz yüze görüşme yapılması zor olacağından, bu alanda çalışanların katıldıkları çevrimiçi internet platformlarında, ilgili anket soruları Google.forms aracılığıyla paylaşılmıştır. Dolayısıyla veri seti olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma verisi, Mayıs 2023 tarihinde toplanmıştır ve toplamda 406 katılımcıdan elde edilen bir örneklem veri seti elde edilmiştir. Veri setinde eksik gözlem bulunmamaktadır. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın sağlıklı yürütülmesi için gerekli olan 384 rakamının üzerindedir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, veri toplama süreci üç ana araç kullanılarak gerçekleştirilmiştir:

- Sosyodemografik Anket Formu
- Örgütsel Bağlılık Ölçeği
- Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Bu üç araç, araştırmanın veri toplama sürecinin temelini oluşturmakta ve katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle ilgili kapsamlı bilgiler sağlamasına olanak tanımaktadır. Veri toplama araçlarının seçimi ve kullanımı, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

5.5.1. Sosyodemografik Anket Formu

Araştırmada kullanılan Sosyodemografik Anket Formu, Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışanların geniş ve çeşitli bir demografik profilini çıkarmak için tasarlanmıştır. Bu form, katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatmini algılarını etkileyebilecek temel demografik ve sosyoekonomik faktörleri toplamakta ve bu bilgiler, araştırmanın diğer kısımlarında yapılan analizler için temel bir zemin oluşturmaktadır.

Ankette sosyodemografik bilgileri almak için toplam 8 soru sorulmuştur. Yaş bölümü, katılımcıların yaş gruplarını belirlemekte ve yaş gruplarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında bir farklılık olup olmadığını analiz etmek için kullanılmaktadır. Cinsiyet bölümü, cinsiyete dayalı farklılıkları ortaya çıkarmakta ve bu farklılıkların örgütsel bağlılık ve iş tatminine olan etkilerini incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Eğitim düzeyi, katılımcıların eğitim durumunu belirleyerek, eğitimin bu değişkenlerle olan ilişkisini incelemek için kullanılmaktadır. Medeni durum, katılımcıların evli, bekar olma durumlarını içerir ve bu durumların iş yaşamına olan

etkilerini araştırmak için önemlidir. Ayrıca, formda gelir seviyesi ve freelance çalışma süresi gibi ekonomik ve mesleki bilgiler de yer almaktadır. Gelir seviyesi, katılımcıların aylık kazançlarını belirlemekte, bu da gelirin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki potansiyel etkisini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Freelance çalışma süresi, katılımcıların bu alanda ne kadar süredir çalıştıklarını göstermekte ve bu sürenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek için kullanılmaktadır. Son olarak, çalışma statüsü ise freelance çalışanların tam zamanlı veya part time çalışma statülerindeki durumlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

5.5.2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ), Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan bir araçtır. ÖBÖ'nin Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum=1 ve Kesinlikle Katılıyorum=5” olmak üzere 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek örgütsel bağlılık kavramını üç boyutta ölçmek için tasarlanmıştır. İlk 6 soru duygusal bağlılık boyutunu, ikinci 6 soru devam bağlılığı boyutunu ve son 6 soru ise normatif bağlılık boyutunu ölçmeyi amaçlamaktadır. ÖBÖ’nde 3, 4, 6 ve 13. maddeler ters yönlü yani olumsuz tutum maddeleri olmak üzere toplam 18 madde bulunmaktadır. Sorularda yer alan “Kurum” ifadesi freelance çalışanlardan gelen geri bildirim üzerine “İşveren” olarak değiştirilmiştir.

- Duygusal bağlılık (DB), bireylerin kuruluşlarına duydukları duygusal bağa odaklanır. Bu boyut, çalışanların kuruluşlarına olan inançları, değerleri ve kuruluşun hedeflerine ve başarılarına katkıda bulunma arzularını yansıtır. Araştırmada, duygusal bağlılık boyutu, freelance çalışanların işlerine ve çalıştıkları kuruluşlara olan bağlılıklarının ne derecede kişisel ve duygusal temellere dayandığını anlamak için önemlidir.
- Devam bağlılığı (DEB), bireylerin kuruluşta kalma zorunluluğunu hissetmeleriyle ilgilidir. Bu boyut, çalışanların mevcut işlerini sürdürmelerinin maliyetlerini ve kuruluştan ayrılmanın potansiyel kayıplarını değerlendirmektedir. Bu araştırmada, devam bağlılığı boyutu, freelance çalışanların mevcut iş pozisyonlarını sürdürme kararlarının ardındaki pratik ve ekonomik nedenleri keşfetmekte kullanılmıştır.
- Normatif bağlılık (NB), çalışanların kuruluşlarına karşı ahlaki ve etik bir sorumluluk hissetmelerini ifade eder. Bu boyut, bireylerin kuruluşlarına olan

bağılıklarını, ahlaki değerlere ve normlara dayalı bir yükümlülük olarak görür. Araştırmada, normatif bağılık boyutu, freelance çalışanların işlerine olan bağılıklarının ahlaki ve etik değerlere ne derecede dayandığını incelemekte kullanılmıştır.

5.5.3. Minnosota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği (İTÖ), iş tatminini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan ve araştırmacılar tarafından yüksek derecede güvenilir ve geçerli kabul edilen bir araçtır (Weiss vd., 1967). Çalışmada ölçeğin kısa versiyonu kullanılmıştır. İTÖ'nin kısa versiyonu (MSQ Short Form), iş tatminini ölçmek için tasarlanmış daha kısa ve pratik bir araçtır. Bu versiyon, özgün Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin uzun formundan türetilmiştir. Kısa formun kullanımı, araştırmacılara iş tatmininin çeşitli yönlerini hızlı ve etkili bir şekilde değerlendirme olanağı sağlar. Bu özellikle zaman ve kaynakların sınırlı olduğu durumlarda veya geniş örneklem gruplarıyla çalışırken faydalıdır. Araştırmacılar, bu kısa formu kullanarak, iş tatmini ile örgütsel bağılık gibi diğer işle ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyebilirler (Spector, 1997). Çalışmada kullanılan İTÖ'nin Türkçe versiyonu, Minnesota Üniversitesinin ilgili web sayfasından alınmıştır (Minnesota Üniversitesi, 2021). Kısa form, çalışanların işlerinin belirli yönleri hakkındaki memnuniyet derecelerini ölçmek için 20 madde içerir (Weiss vd., 1967). Bu maddeler, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyutta düzenlenmektedir.

- İçsel tatmin (İT) boyutu, işin içeriği, görevler ve sorumluluklarla ilgili memnuniyeti ifade eder. Anket formundaki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler içsel tatmin boyutunu ölçmeyi hedeflemektedir. Bu maddeler sırasıyla gerçekleştirilen faaliyetler, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvenlik, sosyal hizmet, otorite, yeteneklerden faydalanma, yaratıcılık, yetki ve başarı ifadeleri ile temsil edilirler.
- Dışsal tatmin (DT) boyutu maaş, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi faktörlere odaklanır ve anketteki 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerden oluşur. Bu maddeler sırasıyla yönetici-insan ilişkileri, teknik yardım, işletme politikaları, ücret, ilerleme, çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler ve takdir edilme ifadeleri ile temsil edilirler.

Ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum=1 ve Kesinlikle Katılıyorum=5” olmak üzere 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. İTÖ'nin sağladığı detaylı ve kapsamlı veriler, bu

çalışmanın hipotezlerini test etmek ve iş tatmini alanındaki bilgi birikimine katkıda bulunmak için temel bir araç olarak kullanılmaktadır.

Bu tez çalışmasında, üç başlık altında yer alan toplam 46 soru sorulmuş ve çalışmaya katılan internet üzerinden freelance çalışanlardan cevaplar toplanmıştır.

5.6. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Bu bölümde katılımcılardan elde edilen verilere ait tanımlayıcı istatistikler ile kurulan hipotezlerin test edilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler ve test sonuçları verilmiştir.

Tez kapsamında yapılan araştırmada ilk olarak demografik verilere ait frekans tabloları elde edilmiştir. İstatistiksel analizlerde parametrik analiz yöntemleri için verilerin normal dağılım şartını yerine getirmesi gerekmektedir. Bunu test etmek için ölçeklerde kullanılan tüm sorulara ait normallik testleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Daha sonra yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ÖBÖ ve İTÖ'nün faktör yapılarını görmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Faktör analizi öncesi ve sonrasında güvenilirlik için Cronbach Alpha katsayısı incelenmiştir. Ölçeklere ait elde edilen faktörler ve demografik özellikler arasındaki ilişki fark testleri ile analiz edilirken ölçek boyutları arasındaki ilişki korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Son olarak İTÖ ve alt boyutlarının ÖBÖ ve alt boyutları üzerindeki etkisi ile ÖBÖ ve alt boyutlarının İTÖ ve alt boyutları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile çözümlenmiştir.

Tez kapsamında araştırılacak hipotezlerin testleri için faktör analizi sonucunda açığa çıkan faktörlere ait maddelerin ortalama puanları kullanılmıştır.

5.6.1. Demografik Analizler

Çalışmanın bu aşamasında internet üzerinden freelance çalışan ve ankete cevap veren 406 kişinin demografik özelliklerine ait bilgiler verilecektir.

Tablo 5.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	277	68,2
Erkek	129	31,8
Toplam	406	100,0

Tablo 5.2’de katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde % 68,2’sini erkek ve % 31,8’ini kadın çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Medeni durum	Frekans	%
Bekar	160	39,4
Evli	246	60,6
Toplam	406	100,0

Tablo 5.3’e göre araştırmaya katılan toplam 406 bireyin medeni durumları incelendiğinde, evli olanların oranı % 60,6 iken, bekar olanların oranı % 39,4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5.4. Yaş Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Yaş	Frekans	%
18’den küçük	9	2,2
18-25	127	31,3
26-33	146	36
34-41	95	23,4
42-49	24	5,9
50 ve üstü	5	1,2
Toplam	406	100,0

Tablo 5.4 incelendiğinde, katılımcıların % 2,2’si 18 yaşından küçük, % 31,3’ünün 18-25 yaş, % 36’sının 26-33 yaş, % 23,4’ünün 34-41 yaş, % 5,9’unun 42-49 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca 50 ve üstü yaşında olanların dağılımı % 1,2’dir.

Tablo 5.5. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Eğitim durumu	Frekans	%
İlköğretim	33	8,1
Lise	121	29,8
Ön Lisans	76	18,7
Lisans	151	37,2
Yüksek Lisans	23	5,7
Doktora	2	0,5
Toplam	406	100,0

Tablo 5.5’e göre ilköğretim mezunları toplam katılımcıların % 8,1’ini oluştururken, lise mezunlarının oranı % 29,8 olarak belirlenmiştir. Ön lisans mezunları, katılımcıların % 18,7’sini temsil ederken lisans düzeyinde eğitim almış bireyler ise % 37,2 oranındadır. Yüksek lisans mezunu katılımcılar % 5,7 oranında yer alırken, doktora derecesine sahip olanların oranı ise % 0,5 olarak saptanmıştır.

Tablo 5.6. Freelance Çalışılan Toplam Süre Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Freelance çalışılan toplam süre	Frekans	%
1 yıldan az	199	49,0
1-5 yıl	163	40,1
6-10 yıl	35	8,6
11-15 yıl	4	1,0
16-20 yıl	2	0,5
20 yıldan fazla	3	0,7
Toplam	406	100,0

Tablo 5.6'da çevrimiçi freelance çalışanların freelance çalışmaya harcadıkları toplam süreye göre frekans dağılımları verilmiştir. Buna göre toplam 406 katılımcı içerisinde, 1 yıldan az süredir freelance çalışanların oranı % 49,0 iken 1-5 yıl arasında freelance çalışan katılımcıların oranı % 40,1 ve 6-10 yıl arasında freelance çalışanların oranı % 8,6'dır. 11-15 yıl arasında bu alanda çalışanların oranı % 1,0 olarak bulunmuş, 16-20 yıl arasında çalışanların oranı % 0,5 ve 20 yıldan fazla süredir freelance çalışanların oranı ise % 0,7 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5.7. Freelance Çalışma Karşılığı Aylık Net Gelir Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Freelance çalışma karşılığı aylık net gelir	Frekans	%
3000 TL' den az	225	55,4
3001-6000 TL	87	21,4
6001-9000 TL	45	11,1
9001-12000 TL	21	5,2
12001-15000	12	3,0
15000 TL' den fazla	16	3,9
Toplam	406	100,0

Tablo 5.7'de çevrimiçi freelance çalışanların freelance çalışma karşılığında elde ettikleri aylık net gelir incelenmiştir. 406 katılımcı içerisinde 3000 TL'den az gelir elde edenlerin oranı % 55,4 iken 3001-6000 TL aralığında gelir elde eden katılımcıların oranı % 21,4 ve 6001-9000 TL aralığında gelir elde edenlerin oranı % 11,1'dir. 9001-12000 TL arasında gelir elde edenlerin oranı % 5,2 iken 12001-15000 TL aralığında gelir elde edenlerin oranı % 3,0 ve 15000 TL ve üzeri gelir elde edenlerin oranı ise % 3,9 tespit edilmiştir.

Tablo 5.8. Freelance Uzmanlık Alanı Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Freelance uzmanlık alanı	Frekans	%
Web Geliştirme	23	5,7
Yazılım / Teknoloji	20	4,9
Ağ / Bilgi İşlem	16	3,9
Grafik / Tasarım	48	11,8
Video / Animasyon	38	9,4
Tercüman / Çevirmen	26	6,4
Görsel Sanatlar	29	7,1
İşletme / Finans / Hukuk	31	7,6
Serbest Yazar	54	13,3
Pazarlama	32	7,9
Diğer	89	21,9
Toplam	406	100,0

Tablo 5.8’de çalışmada incelenen çevrimiçi freelance çalışanların uzmanlık alanlarına göre frekans dağılımları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Toplam 406 katılımcı içerisinde web Geliştirme alanında çalışanların oranı % 5,7 iken yazılım / teknoloji sektöründe faaliyet gösterenlerin oranı % 4,9 ve ağ / bilgi işlem alanında çalışanların oranı % 3,9 olarak bulunmuştur. Ayrıca, grafik/tasarım alanında faaliyet gösterenlerin oranı % 11,8 olarak, video/animasyon sektöründe çalışanların oranı % 9,4 olarak, tercüman/çevirmen olarak çalışanların oranı % 6,4 ve görsel sanatlar alanında faaliyet gösterenlerin oranı % 7,1 olarak tespit edilmiştir. Katılımcılardan işletme/finans/hukuk sektöründe çalışanlar % 7,6 orana, serbest yazar olarak faaliyet gösterenler % 13,3 orana, pazarlama alanında çalışanlar % 7,9 orana sahipken diğer kategorisinde yer alanlar % 21,9 orana sahiptir.

Tablo 5.9. Freelance Çalışma Statüsü Değişkeni İçin Frekans Dağılımı

Freelance çalışma statüsü	Frekans	%
Tam zamanlı freelance	91	22,4
Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	10,8
Sadece part-time freelance çalışan	210	51,7
Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	61	15,0
Toplam	406	100,0

Tablo 5.9’da sunulan çevrimiçi freelance çalışanların çalışma statüsüne göre frekans özellikleri incelendiğinde; tam zamanlı freelance çalışan katılımcıların oranı % 22,4 bulunurken, tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanların oranı % 10,8 olarak bulunmuştur. Ayrıca sadece part-time freelance çalışanların oranı % 51,7 iken tam zamanlı düzenli bir iş ve part-time freelance çalışanların oranı ise % 15,0’dır.

5.6.2. Normallik Testleri

Normallik, istatistiksel analizlerde veri dağılımının önemli bir özelliğini ifade eder. Bir veri setinin normal dağılıma (çan eğrisi şekline) ne kadar yakın olduğunu belirler. Normal dağılım, verilerin çoğunun ortalamaya yakın olduğu ve uç değerlerin (çok yüksek veya çok düşük değerlerin) az olduğu simetrik bir dağılımı temsil eder. Araştırmacılar, veri setlerinin normalliğini analiz ederken, çarpıklık ve basıklık gibi ölçütleri kullanırlar. Bu ölçütler, verilerin normal dağılıma ne kadar yakın olduğunu anlamada kritik öneme sahiptir. Normallik, özellikle parametrik istatistiksel testlerin uygunluğunu belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Field, 2013).

Yapılan bazı çalışmalarda, basıklık ve çarpıklık katsayılarının veri dağılımının normal olup olmadığını belirlemek için kullanılabileceği ifade edilmektedir. George ve Mallery (2010) ile Shao (2002) gibi kaynaklarda belirtilen genel kabule göre, çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla +2 ve -2 ya da +3 ve -3 aralığında ise, verilerin normal dağılıma uygun olduğu ifade edilmektedir. Kline (2011) tarafından belirtilen diğer bir yaklaşıma göre ise eğer bir veri setinde çarpıklık değeri 3'ün, basıklık değeri ise 10'un üzerinde ise, bu veri setinin normal dağılıma uymadığı kabul edilebilmektedir (Kline, 2011; Gürbüz ve Şahin, 2014).

Tablo 5.10'da İTÖ için kullanılan soru maddelerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. İTÖ maddeleri için en küçük ve en büyük çarpıklık değerleri -1,577 ve -,001 aralığında yer alırken basıklık değerleri -,033 ve 2,286 yer almaktadır. Bu çalışmada çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 aralığında değerlendirilmiştir. George ve Mallery (2010) ile Shao (2002)'ya göre İTÖ ve ÖBÖ maddelerinin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca Tablo 5.10 incelendiğinde İTÖ maddelerinin genel ortalamalarının 3,73 puan olduğu görülmektedir. İçsel tatmin ortalaması 3,81 puan ve dışsal tatmin ortalaması ise 3,61 puan olarak bulunmuştur.

Tablo 5.10. İTÖ Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İTÖ-1	3,70	1,136	-,884	,048
İTÖ-2	3,81	1,163	-1,055	,319
İTÖ-3	3,58	1,106	-,756	-,132
İTÖ-4	3,80	1,070	-,916	,309
İTÖ-5	3,59	1,107	-,716	-,033
İTÖ-6	3,52	1,097	-,670	-,105
İTÖ-7	4,15	1,124	-1,577	1,851
İTÖ-8	3,47	1,204	-,389	-,845
İTÖ-9	3,85	1,061	-1,031	,580
İTÖ-10	3,79	1,064	-1,000	,432
İTÖ-11	4,12	,950	-1,553	2,705
İTÖ-12	3,86	1,025	-1,037	,852
İTÖ-13	2,95	1,219	-,001	-,974
İTÖ-14	3,59	1,166	-,632	-,486
İTÖ-15	3,56	1,184	-,655	-,471
İTÖ-16	3,76	1,138	-,931	,168
İTÖ-17	3,64	1,054	-,749	,153
İTÖ-18	3,93	1,011	-1,192	1,308
İTÖ-19	3,80	1,071	-1,024	,608
İTÖ-20	4,14	,940	-1,436	2,286
Ortalama-İTÖ	3,73			
Ortalama İçsel T.	3,81			
Ortalama Dışsal T.	3,61			

Tablo 5.11’de ÖBÖ için kullanılan soru maddelerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. ÖBÖ maddeleri için en küçük ve en büyük çarpıklık değerleri -,658 ve ,607 aralığında bulunurken basıklık değerleri -1,166 ile -,242 aralığında bulunmuştur. Bu çalışmada çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 aralığında değerlendirilmiştir. George ve Mallery (2010) ile Shao (2002)’ya göre İTÖ ve ÖBÖ maddelerinin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Bu nedenle tez kapsamında kullanılacak istatistiksel analizlerde normal dağılıma uygun olarak parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 5.11. ÖBÖ Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
DB1	3,39	1,166	-,533	-,406
DB2	3,53	1,156	-,644	-,392
DB3	2,96	1,195	,228	-,991
DB4	2,87	1,226	,183	-1,013
DB5	3,03	1,271	,000	-1,166
DB6	3,03	1,206	-,143	-,993
Ortalama-DB	3,14			
DEB1	2,80	1,257	,272	-1,067
DEB2	2,99	1,227	-,036	-1,078
DEB3	2,57	1,250	,398	-,908
DEB4	2,87	1,198	,102	-,961
DEB5	3,10	1,182	-,174	-,996
DEB6	2,65	1,215	,400	-,846
Ortalama-DEB	2,83			
NB1	2,58	1,181	,607	-,531
NB2	3,35	1,159	-,596	-,469
NB3	2,99	1,278	-,067	-1,143
NB4	3,45	1,120	-,658	-,242
NB5	3,26	1,198	-,392	-,839
NB6	2,95	1,208	,020	-1,034
Ortalama-NB	3,10			
Ortalama-ÖBÖ	3,02			

Tablo 5.11 incelendiğinde, örgütsel bağlılık boyutunun genel ortalaması 3,02’dir, duygusal bağlılık boyutunun 3,14 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık boyutunun ortalaması 3,10 iken 2,83 puanla en düşük ortalama devam bağlılığına aittir.

5.6.3. Faktör Analizleri

Faktör analizleri, sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan, gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri keşfetmeye yardımcı olan bir istatistiksel yöntemdir. Faktör analizi, genellikle bir dizi değişkenin altında yatan daha az sayıda faktörü ortaya çıkarmak için kullanılır. Bu faktörler, gözlemlenen değişkenlerin ortak varyansını açıklamaktadır (Russell, 2002; Liebe, 2021).

Faktör analizinin uygulanması sırasında, öncelikle keşfedilecek faktör sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bu, Kaiser kriteri, scree testi veya paralel analiz gibi çeşitli yöntemlerle yapılabilir (Costello and Osborne, 2005). Ardından, faktör yüklemeleri ve faktörlerin yorumlanması aşamalarına geçilmektedir. Bu süreçte, döndürme yöntemleri

(örneğin, varimax ve oblimin) faktörlerin daha kolay yorumlanmasını sağlamak için kullanılmaktadır.

Bu tez kapsamında kullanılan ÖBÖ ve İTÖ için ilk olarak AFA ile faktör yapıları açığa çıkarılmıştır. AFA, değişkenler arasındaki ilişkileri keşfetmek ve çoklu değişken veri setlerini anlamlı faktörler olarak daha basit yapılara dönüştürmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir prosedürdür. Bu analiz tipi, değişkenlerin altında yatan boyutları veya yapıları ortaya çıkarmayı amaçlar (Costello and Osborne, 2005). AFA, genellikle ölçek geliştirme veya ölçeklerin boyutlarını keşfetme çalışmalarında kullanılır ve hangi maddelerin birbiriyle ilişkili olduğunu belirleyerek faktörlerin doğasını anlamak için kullanılır (Fabrigar et al., 1999). Faktör analizi yaparken diğer istatistiksel yöntemlerde olduğu gibi veri setinden gözlem çıkarmak veya madde çıkarmak bilgi kaybına yol açacağından belirli özellikleri sağlayan maddeler veri setinde tutulmuş ancak uygun olmayan maddeler çıkarılmıştır. Bunun için faktör yükü 0,50'nin altında olan ve aynı anda 0,1 farktan daha küçük faktör yükü ile farklı faktörler altında yer alan maddelerin ölçekten çıkarılması amaçlanmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğeri 1'den büyük olan faktörler değerlendirilmiştir. Orijinal ölçek yapısıyla uyumsuz olan diğer bir ifadeyle orijinal ölçekten farklı olarak başka faktör altında yer alan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

5.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi yapılabilmesi veri setinin bazı koşulları sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla, ilk olarak faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğünün sağlanıp sağlanmadığının kontrol edilmesi gerekir. Bunun için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmıştır. Pallant (2001)'e göre KMO değerinin 0,60 üzerinde olması yeterlidir. Analiz sonucunda KMO değeri ,947 değeri ile 'mükemmel' olarak bulunmuştur. Bartlett'in Küresellik Testi, faktör analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösteren, anlamlı ve kabul edilebilir bir düzeyde Ki-Kare değeri ($\chi^2=4533,390$; $p<0,05$) ile sonuçlanmıştır. AFA için farklı faktör çıkarma ve döndürme yöntemlerinden sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan Temel Bileşenler çıkarma ve Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Sırasıyla, aynı anda farklı faktörler altında 0,1 farktan daha küçük faktör yüküne sahip İTÖ12 “İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulmasından memnunum”, İTÖ2 “İşimin tek başına çalışmama imkân vermesinden memnunum”, İTÖ4 “İşimin bana toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesinden memnunum” ile orijinal ölçeğin dışında farklı faktörler altında yer alan

İTÖ8 “Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından memnunum”, İTÖ18 “Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından memnunum” ve İTÖ16 “Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden memnunum”, İTÖ15 “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden memnunum” maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 13 maddeye tekrar uygulanan AFA sonucunda, orijinal ölçekle uyumlu olarak İTÖ’nin iki alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu görülmüştür.

Tablo 5.12. İş Tatmini Açımlayıcı Faktör Analizi

İFADELER	FAKTÖRLER	
	Faktör 1	Faktör 2
İTÖ1.İşimin beni her zaman meşgul etmesinden memnunum.	.565	
İTÖ2.İşimin tek başına çalışmama imkân vermesinden memnunum. *		
İTÖ3.İşimin ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden memnunum.	.538	
İTÖ4.İşimin bana toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesinden memnunum. *		
İTÖ5.Yöneticimin astlarını idare tarzından memnunum.		.743
İTÖ6.Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden memnunum.		.717
İTÖ7.Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından memnunum.	.713	
İTÖ8.Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından memnunum. *		
İTÖ9.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olmasından memnunum.	.775	
İTÖ10.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından memnunum.	.761	
İTÖ11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından memnunum.	.783	
İTÖ12.İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulmasından memnunum. *		
İTÖ13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.		.761
İTÖ14.İş de terfi olanağımın olmasından memnunum.		.693
İTÖ15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden memnunum. *		
İTÖ16.Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden memnunum. *		
İTÖ17.Çalışma şartlarından memnunum.		.660
İTÖ18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından memnunum. *		
İTÖ19.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden memnunum.		.603
İTÖ20.Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden memnunum.	.626	
Açıklanan toplam varyans: 53,893	27,38	26,513
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçeği: ,947		
Bartlett'in Küresellik Testi (Yaklaşık Ki-Kare): 4533,390		
sig: ,000		
*Ölçekten çıkarılan ifade		
Temel Bileşen Analizi		
Kaiser Normalizasyonu ile Varimax		

Tablo 5.12 freelance çalışanların iş tatmini boyutlarına ilişkin algılarını değerlendirmek için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarını içermektedir. AFA sonucu oluşan iki faktörün toplam varyansı % 53,893’sını açıkladığı görülmüştür.

Ayrıca alt boyutlardan ilki toplam varyansın %27,38'ini, ikinci boyutun %26,513'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Faktör analizi, İçsel Tatmin ve Dışsal Tatmin olmak üzere iki ana bağıllık boyutunu ortaya koymaktadır. Varimax dönüşümü ile elde edilen sonuçlar, her bir ifadenin hangi faktörle en güçlü ilişkiyi gösterdiğini belirlemektedir.

Faktör 1 (İçsel Tatmin): Faktör 1, işin içeriği ve işin sağladığı özerklikle ilgili maddeleri kapsamaktadır. Örneğin, İTÖ11 "*Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından memnunum*" maddesi bu faktörde 0,783 yük ile en yüksek ilişkiye sahiptir. İTÖ3 "*İşimin ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden memnunum*" ,538 ile en düşük faktör yüküne sahiptir. İçsel tatmin boyutunu oluşturan maddeler: İTÖ1, İTÖ3, İTÖ7, İTÖ9, İTÖ10, İTÖ11 ve İTÖ20.

Faktör 2 (Dışsal Tatmin): İşin sosyal ve ödüllendirme yönlerine odaklanır. İTÖ13 "*Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.*" maddesi ,761 yük ile bu faktörde en büyük faktör yüküne sahip madde olarak öne çıkmaktadır. İTÖ19 "*Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden memnunum*" ,603 ile en düşük faktör yüküne sahiptir. Dışsal tatmin boyutunu oluşturan maddeler: İTÖ5, İTÖ6, İTÖ13, İTÖ14, İTÖ17 ve İTÖ19.

5.6.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

ÖBÖ için öncelikle KMO ve Bartlett küresellik sonuçlarına bakılmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0,813 değeri ile 'mükemmel' olarak bulunmuştur. Bartlett'in Küresellik Testi, faktör analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösteren, anlamlı ve kabul edilebilir bir düzeyde Ki-Kare değeri ($\chi^2=1875.661$); $p<0,05$) ile sonuçlanmıştır. Faktör yükü 0,50 altında olan ve aynı anda 0,1 farktan daha küçük faktör yükü ile farklı faktörler altında yer alan maddelerin ölçekten çıkarılması amaçlanmıştır. İlk analiz sonucunda 18 maddeden oluşan ölçekten, orijinal ÖBÖ'ne uyumlu olarak üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Sırasıyla, aynı anda 0,1 farktan daha küçük faktör yüküne sahip ve farklı faktörler altında yer alan DEB5 "*Çalıştığım işverene kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünemiyorum.*", aynı anda 0,1 farktan daha küçük faktör yüküne sahip DEB2 "*İstesem de şu anda işverenimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.*", farklı faktörler altında yer alan DB2 "*Bu işverenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.*", DB1 "*Kariyerimin geri kalanında bu işverenle çalışmaktan mutlu olurum.*" ve DB6 "*Bu işverenin benim için çok özel bir anlamı var.*" ve NB1 "*Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için*

hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” veri setinden çıkartılmıştır. Böylelikle kalan 12 madde ile AFA tekrar yapılmıştır.

Tablo 5.13. Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi

	FAKTÖRLER	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İFADELER				
Duygusal Bağlılık				
DB1.Kariyerimin geri kalanında bu işverenle çalışmaktan mutlu olurum. *				
DB2.Bu işverenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum. *				
DB3.İşverenime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum. (TERS)		,768		
DB4.Şu anki işverenime "Duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum. (TERS)		,844		
DB5.Kendimi işverenimle "Ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum. (TERS)		,838		
DB6.Bu işverenin benim için çok özel bir anlamı var. *				
Devam Bağlılığı				
DEB1.Şu anki işverenimle kendi isteğimden ziyade zorunluluktan dolayı çalışıyorum.			,674	
DEB2.İstesem de şu anda işverenimden ayrılmak benim için çok zor olurdu. *				
DEB3.Şu anda işverenimden ayrılmak istersem, hayatımın çoğu alt üst olur.			,713	
DEB4.Bu işvereni bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.			,764	
DEB5.Çalıştığım işverene kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünemiyorum. *				
DEB6.Bu işverenimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası işveren alternatiflerin azlığıdır.			,731	
Normatif Bağlılık				
NB1.Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. (TERS)*				
NB2.Avantajıma olsa da işverenimden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.				,759
NB3.İşverenimden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.				,800
NB4.Bu işveren benim sadakatimi hak ediyor.				,791
NB5.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için işverenimden şu anda ayrılamam.				,800
NB6.İşverenime çok şey borçluyum.				,783
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçeği: ,813	28,142	18,626	18,209	
Bartlett'in Küresellik Testi (Yaklaşık Ki-Kare): 1875,661				
Sig: ,000				
*Ölçekten çıkarılan ifade				
Temel Bileşen Analizi				
Kaiser Normalizasyonu ile Varimax				

AFA sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğinden çıkarılan maddeler sonrası kalan 12 madde, orijinal ölçekle uyumlu olarak 3 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu görülmüştür. Oluşan üç faktörün toplam varyansı % 64,977'sini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca alt boyutlardan ilki toplam varyansın % 28,142'sini, ikincisi % 18,626'sını ve üçüncüsü % 18,209'unu oluşturmaktadır.

Faktör 1 (Duygusal Bağlılık): Bu faktör, çalışanların işverenlerine duygusal bağlılıklarını yansıtan ifadelerle yüksek yükler göstermektedir. Örneğin, “*İşverenime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum*” (DB3) ve işverenle duygusal bağlılık hissi (DB4) gibi ifadeler bu faktör altında yer almaktadır. Bu boyutta “*Şu anki işverenime "Duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum*” maddesi 844 ile en yüksek faktör yüküne sahipken “*İşverenime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.*” maddesi ,768 ile en küçük faktör yüküne sahiptir. Duygusal bağlılık boyutunu oluşturan maddeler: DB3, DB4 ve DB5

Faktör 2 (Devam Bağlılığı): Çalışanların işverenlerine bağlılıklarının sürekliliği ile ilgili ifadeler, bu faktörde yüksek yükler almıştır. Bu boyutta en yüksek faktör yükü maddelerin ,764 ile “*Bu işvereni bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.*” iken en düşük yüke sahip madde ile ,674 ile “*Şu anki işverenimle kendi isteğimden ziyade zorunluluktan dolayı çalışıyorum.*” maddesidir. Devam bağlılığını oluşturan maddeler: DEB1, DEB3, DEB4 ve DEB6

Faktör 3 (Normatif Bağlılık): Çalışanların hissettiği yükümlülük ve sadakat duygusunu içeren ifadeler bu faktörle ilişkilendirilmiştir. İşverenden ayrılmanın doğru olmadığını hissetme (NB2) ve işverene borçluluk hissi (NB6) gibi ifadeler normatif bağlılıkla ilişkilidir. Bu boyutta en yüksek yük ,800 ile “*İşverenimden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.*” ve “*Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için işverenimden şu anda ayrılamam.*” maddeleridir. “*Avantajıma olsa da işverenimden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.*” maddesi ise ,759 ile en düşük faktör yükünü almıştır. Normatif bağlılığı oluşturan maddeler: NB2, NB3, NB4, NB5 ve NB6

5.6.4. Güvenilirlik Testleri

Güvenilirlik analizi, araştırma ölçüm araçlarının tutarlılık ve kararlılık derecesini belirlemek için kullanılan bir yöntemdir. Bu analiz, bir ölçüm aracının, farklı zamanlarda ve farklı koşullar altında tutarlı sonuçlar üretebilme kapasitesini değerlendirir. Ölçüm araçlarının güvenilirliği, araştırma sonuçlarının geçerliliği ve tekrarlanabilirliği için temel bir öneme sahiptir. Yaygın olarak kullanılan bir güvenilirlik testi olan Cronbach'ın Alfa katsayısı, bir ölçek içindeki maddelerin birbiriyle olan tutarlılığını ölçer. Alfa değeri genellikle 0 ile 1 arasında değişir ve 0,7 veya daha yüksek bir değer genellikle yeterli iç tutarlılık olarak kabul edilir (Tavakol and Dennick, 2011).

Güvenilirlik analizinin bir diğer önemli yönü, ölçüm araçlarının farklı kültürel ve demografik gruplarda nasıl performans gösterdiğinin anlaşılmasına yardımcı olmasıdır. Örneğin, bir ölçeğin farklı cinsiyet, yaş veya etnik gruplarda tutarlı sonuçlar verip

vermediğini incelemek, araştırmanın kapsayıcılığını ve genelleştirilebilirliğini artırmaktadır (Nunnally and Bernstein, 1994).

Tablo 5.14. Cronbach Alfa Değerleri

Cronbach Alpha Kriterleri	Sınıflandırma
$\alpha \geq 0.9$	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul Edilebilir
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul Edilemez

Kaynak: Streiner, 2003,:102

Tablo 5.14. Cronbach Alfa için değerlendirme sınırlarını vermektedir.

Tablo 5.15. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Soru Sayısı		Cronbach Alfa Katsayıları (α)	
	Test Öncesi	Test Sonrası	Test Öncesi	Test Sonrası
Örgütsel Bağlılık	18	12	,831	,711
Duygusal Bağlılık	6	3	,690	,780
Devam Bağlılığı	6	4	,797	,736
Normatif Bağlılık	6	5	,770	,858
İş Tatmini	20	13	,939	,805
İçsel Tatmin	12	7	,906	,948
Dışsal Tatmin	6	6	,857	,958

Tablo 5.15'te yer alan güvenilirlik analizi, farklı değişkenlerin ölçeklerine ait Cronbach Alfa katsayıları üzerinden yapılmış ve Tablo 5.14'de yer alan değerlerle karşılaştırılmıştır. ÖBÖ test öncesi 18 soru ile ,831 olan alfa katsayısına sahipken, test sonrasında soru sayısı 12'ye düşmüş ve alfa katsayısı ,711 olarak bulunmuştur. Bu değer Tablo 5.14'e göre iyi sınıfında yer almaktadır. Duygusal bağlılık boyutu için alfa katsayısı, test öncesinde 6 soru ile ,690 iken, test sonrasında soru sayısı 3'e düştüğünde ,780 değeri elde edilmiştir ve Tablo 5.14'e göre iyi sınıfındadır. Devam bağlılığı boyutunda ise test öncesi ,797 olan alfa katsayısı, test sonrasında ,729 değerinde bulunmuştur ve iyi sınıfında yer almaktadır. Normatif bağlılık boyutunda ise test öncesi ,770 olan alfa katsayısı, test sonrasında soru sayısının 6'dan 5'e düşmesiyle ,858 olarak bulunmuştur. Bu değer Tablo 5.14' e göre iyi sınıfında kabul edilmektedir.

İTÖ test öncesi 20 soru ile ,939 gibi oldukça yüksek bir alfa katsayısına sahipken, test sonrasında 13 soruya düşürülmesiyle alfa katsayısı ,805 olmuştur. Bu değer İTÖ iç tutarlılığı için Tablo 5.14'e göre iyi olarak kabul edilmektedir. İçsel tatmin boyutu için alfa katsayısı, test öncesinde 12 soru ile ,906 iken, test sonrasında 7 soru ile ,948'e yükselmiştir. Bu değer içsel tatmin boyutunun iç tutarlılığının Tablo 5.14'e göre mükemmel olduğunu göstermektedir. Dışsal tatmin boyutunda ise, test öncesi ,857 olan alfa katsayısı, test sonrasında ,958'e çıkmıştır. Bu değer de mükemmel bir değer olarak kabul edilmektedir.

5.6.5. Fark Analizleri

Fark analizleri, örneklemeler arasındaki ortalama değer farklarını test etmek için kullanılan istatistiksel yöntemlerdir. Bu analizler, farklı grupların performanslarını karşılaştırmak veya belirli bir müdahalenin etkisini değerlendirmek amacıyla yapılır.

Öncelikle cinsiyet değişkenine göre ÖBÖ ve İTÖ ölçek ve alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamaları incelenmiştir.

Tablo 5.16. Cinsiyete Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İş Tatmini	Kadın	277	3,8078	,61478	,03694
	Erkek	129	3,5462	,92831	,08173
İçsel Tatmin	Kadın	277	3,9995	,61859	,03717
	Erkek	129	3,7010	1,00516	,08850
Dışsal Tatmin	Kadın	277	3,5842	,77353	,04648
	Erkek	129	3,3656	,96400	,08488
Örgütsel Bağlılık	Kadın	277	3,0683	,57571	,03459
	Erkek	129	2,9037	,61630	,05710
Duygusal Bağlılık	Kadın	277	2,9567	,97541	,05861
	Erkek	129	2,9432	1,13202	,09967
Devam Bağlılığı	Kadın	277	2,8745	,91154	,05477
	Erkek	129	2,7558	,91508	,08057
Normatif Bağlılık	Kadın	277	3,2903	,91830	,05518
	Erkek	129	2,9984	,99984	,08803

Tablo 5.16'ya göre kadın katılımcıların iş tatmin ve örgütsel bağlılık ortalamalarının erkek katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların ortalama iş tatmini puanı 3,8078 iken, erkeklerin ortalaması 3,5462'dir. Kadınların ortalama içsel tatmin puanı 3,9995 iken, erkeklerin ortalama puanı 3,7010'dur. Dışsal tatmin için, kadınların ortalama puanı 3,5842 bulunurken erkeklerin ortalama puanı 3,3656 olarak

bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ortalama puanı kadınlar için 3,0683 iken erkekler için 2,9037'dir. Kadınların ortalama duygusal bağlılık puanı 2,9567 iken, erkeklerin ortalaması 2,9432'dir. Devam bağlılığında ise kadınların ortalaması 2,8745 iken erkeklerin ortalaması 2,7558'dir. Normatif bağlılıkta kadınların ortalaması 3,2903 iken erkeklerin ortalaması 2,9984 olarak elde edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre iş tatmini ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel bir farklılığın olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 5.17'de verilmiştir. Fark analizleri değerlendirilirken öncelikli olarak Levene Testi sonuçlarına bakılmaktadır. Levene Testi, incelenen iki grup arasındaki varyans eşitliğini kontrol eder; eğer sonuç istatistiksel olarak anlamlı değilse ($p > 0,05$), grupların varyanslarının eşit olduğu varsayılır ve eşit varyanslar için t-testi yapılır. Diğer durumda ($p < 0,05$) grupların varyanslarının eşit olmadığı varsayımı ile eşit olmayan varyanslar için t testi yapılır. Bağımsız örneklem t testi, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirler; Sig. (p) değeri 0,05'ten küçükse, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılır. t istatistiği ve serbestlik derecesi (Df), farkın büyüklüğü ve testin doğruluğu hakkında bilgi verirken ortalamalar arası farkın standart hatası ve % 95 güven aralığı farkın büyüklüğünün ve güvenilirliğinin tahmin edilmesine yardımcı olur. Güven aralığı sıfırı içermiyorsa, bu iki grup arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir.

Tez kapsamında ikiden fazla bağımsız grup ortalamaları arasındaki farkı test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Grup varyansları tüm değişkenler için homojen çıkmıştır. Gruplar arası farklılıkların tespiti için Post-Hoc testlerine başvurulmuştur.

Tablo 5.17. Cinsiyete Göre Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

Bağımsız Örneklem t-Testi										
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi				Ortalamaların Eşitliği için t-Testi				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2- yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı	
									Düşük	Yüksek
İş Tatmini	Varsayılan Eşit Varyanslar	18,713	,000	3,367	404	,001	,26162	,07769	,10889	,41435
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,917	182,104	,004*	,26162	,08969	,08465	,43859
İçsel Tatmin	Varsayılan Eşit Varyanslar	27,509	,000	3,672	404	,000	,29849	,08129	,13869	,45828
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			3,110	174,616	,002*	,29849	,09599	,10904	,48793
Dışsal Tatmin	Varsayılan Eşit Varyanslar	8,113	,005	2,446	404	,015	,21860	,08939	,04288	,39432
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,259	207,616	,025*	,21860	,09677	,02783	,40938
Örgütsel Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	,325	,569	2,621	404	,009*	,16454	,06277	,04115	,28794
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,557	235,163	,011	,16454	,06435	,03777	,29132
Duygusal Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	4,355	,038	,123	404	,902	,01353	,10954	-,20181	,22886
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,117	219,639	,907	,01353	,11562	-,21435	,24140
Devam Bağlılığı	Varsayılan Eşit Varyanslar	,015	,902	1,221	404	,223	,11873	,09728	-,07251	,30998
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			1,219	248,975	,224	,11873	,09742	-,07314	,31061
Normatif Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,930	,165	2,897	404	,004*	,29180	,10072	,09380	,48980
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,809	231,735	,005	,29180	,10389	,08711	,49650

Tablo 5.17'ye göre iş tatmini ve alt boyutları için Levene Testi sonucunda varyansların eşit olmadığı bulunmuştur (Sig.: ,000, $p<0.05$). Bu nedenle eşit olmayan varyanslar için t testi sonuçlarına bakılmıştır. Bağımsız örneklem t testi sonucunda iş tatmini için Sig. 0.004 ($p<0.05$) bulunmuştur. Yani iş tatmini açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. t testi sonucunda içsel tatmin için Sig. 0.002 ($p<0.05$) ve dışsal tatmin için Sig. 0.025 ($p<0.05$) olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle içsel tatmin ve dışsal tatmin açısından cinsiyetler arası istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Tablo 5.15'de kadın çalışanların iş tatmini ortalama puanlarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların iş tatminleri erkeklerin iş tatminlerinden daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık için Levene testi sonucuna göre eşit varyans varsayımı sağlanmış ($p>0,05$) ancak duygusal bağlılık Levene testi sonucuna göre (Sig.: ,038, $p<0,05$) varyansların eşit olduğu varsayımı reddedilmiştir. Örgütsel bağlılık için t testi sonucuna göre cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu (Sig.: ,009, $p<0,05$) bulunmuştur. Devam bağlılığı için t-testi sonucunda cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunamazken (Sig.: ,224), normatif bağlılık t-testi sonucunda cinsiyetler arası anlamlı bir farklılık olduğu (Sig.: ,005) bulunmuştur. Duygusal bağlılık eşit olmayan varyanslar t testi sonucunda Sig. 0,907 ($p>0,05$) olarak yani katılımcıların duygusal bağlılıklarının kadın veya erkek olmalarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Sonuç olarak, katılımcıların örgütsel ve normatif bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kadın katılımcıların örgütsel ve normatif ortalama puanları erkek katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadınların örgütsel ve normatif bağlılıklarının erkeklerden daha yüksektir.

Elde edilen test sonuçlarına göre, “**H2a: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.**” hipotezi kısmen kabul edilmekte iken “**H3a: Freelance çalışanların iş tatminleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.**” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5.18 medeni duruma göre iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri içermektedir. İstatistikler, bekar ve evli bireylerin bu boyutlarda nasıl bir dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5.18. Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İş Tatmini	Bekar	160	3,6870	,66032	,05220
	Evli	246	3,7492	,78492	,05004
İçsel Tatmin	Bekar	160	3,8580	,72179	,05706
	Evli	246	3,9350	,80652	,05142
Dışsal Tatmin	Bekar	160	3,4875	,75526	,05971
	Evli	246	3,5325	,89763	,05723
Örgütsel Bağlılık	Bekar	160	2,9115	,61753	,04882
	Evli	246	3,0840	,56770	,03619
Duygusal Bağlılık	Bekar	160	2,7854	1,02951	,08139
	Evli	246	3,0610	1,01167	,06450
Devam Bağlılığı	Bekar	160	2,7844	,95845	,07577
	Evli	246	2,8709	,88286	,05629
Normatif Bağlılık	Bekar	160	3,0888	,96420	,07623
	Evli	246	3,2683	,94167	,06004

Tablo 5.18’de bekar katılımcıların iş tatmini ortalaması 3,6870 olarak hesaplanırken evli katılımcıların iş tatmini ortalaması 3,7492 olarak bulunmuştur. Bekar çalışanların içsel tatmin ortalaması 3,8580 iken evli çalışanların içsel tatmin ortalaması 3,9350’dir. Dışsal tatmin için bekarların ortalaması 3,4875 ve evlilerin dışsal tatmin ortalaması 3,5325 olarak hesaplanmıştır. Bekarların örgütsel bağlılık ortalaması 2,9115 iken evlilerde bu değer 3,0840 olarak bulunmuştur. Bekar katılımcıların duygusal bağlılık ortalama puanı 2,7854 olarak belirlenirken evli katılımcılar için ortalama puan 3,0610’dur. Devam bağlılığı ortalama puanı bekarlar için 2,7844 olarak gözlenirken; evli bireylerin ortalaması 2,8709 olarak bulunmuştur. Bekarların normatif bağlılık ortalaması 3,0888’dir. Evliler için ise bu değerler 3,2683 olarak belirlenmiştir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın medeni durum değişkenine göre istatistiksel bir farklılık olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi kullanılmış ve sonuçlar Tablo 5.19’da verilmiştir.

Tablo 5.19. Medeni Duruma Göre Değişkenler Arasındaki Farklılıklar

Bağımsız Örneklem t-Testi										
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi				Ortalamaların Eşitliği için t-Testi				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2- yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı Düşük	Yüksek
İş Tatmini	Varsayılan Eşit Varyanslar	3,458	,064	-,829	404	,407	-,06220	,07499	-,20962	,08523
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,860	378,225	,390	-,06220	,07232	-,20439	,07999
İçsel Tatmin	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,588	,208	-,978	404	,329	-,07692	,07864	-,23152	,07767
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,001	365,617	,317	-,07692	,07681	-,22798	,07413
Dışsal Tatmin	Varsayılan Eşit Varyanslar	5,332	,021	-,525	404	,600	-,04502	,08577	-,21363	,12358
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,544	378,194	,587	-,04502	,08271	-,20764	,11760
Örgütsel Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,756	,186	-2,890	404	,004*	-,17255	,05970	-,28991	-,05519
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-2,839	319,236	,005	-,17255	,06077	-,29212	-,05298
Duygusal Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	,164	,690	-2,663	404	,008*	-,276	,103	-,47900	-,07220
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-2,653	335,55	,008	-,276	,104	-,47980	-,07130
Devam Bağlılığı	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,368	,243	-,933	404	,351	-,08656	,09276	-,26892	,09580
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,917	319,724	,360	-,08656	,9439	-,27227	,09915
Normatif Bağlılık	Varsayılan Eşit Varyanslar	,538	,460	-1,86	404	,064	-,18	,097	-,36930	,01025
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,85	334,04	,065	-,18	,097	-,37040	,01133

Tablo 5.19'a göre iş tatmini boyutunda, Levene testi sonucunda dışsal tatmin için varyansların eşit olmadığı ($p < 0,05$) bulunurken; iş tatmini, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılıkları için eşit varyans varsayımı ($p > 0,05$) bulunmuştur. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre iş tatmini (Sig.: ,407, $p > 0,05$), içsel tatmin (Sig.: ,329, $p > 0,05$), dışsal tatmin (Sig.: ,587, $p > 0,05$), devam bağlılığı (Sig.: ,351, $p > 0,05$) ve normatif bağlılık (Sig.: ,064, $p > 0,05$) için katılımcıların medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcıların iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak değişkenlik göstermemektedir. Bağımsız örneklem t testi sonucunda örgütsel bağlılık için Sig. değeri ,004 ($p > 0,05$) ve duygusal bağlılık için Sig. değeri ,008 ($p > 0,05$) olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların medeni durumları arasında örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılıkları istatistiksel olarak farklılık göstermektedir.

Elde edilen test sonuçlarına göre, “**H2b**: *Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmekte iken “**H3b**: *Freelance çalışanların iş tatminleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi ret edilmektedir.

Tablo 5.20 katılımcıların yaşlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri içermektedir.

Tablo 5.20. Yaşa Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	18'den küçük	9	3,5812	,72478	,24159	3,0241	4,1383	2,15	4,54
	18-25	127	3,7541	,70275	,06236	3,6307	3,8775	1,00	4,92
	26-33	146	3,7403	,63722	,05274	3,6360	3,8445	1,31	5,00
	34-41	95	3,6575	,93915	,09635	3,4662	3,8488	1,00	5,00
	42-49	24	3,6538	,58933	,12030	3,4050	3,9027	2,00	4,46
	50 ve üstü	5	4,4000	,56631	,25326	3,6968	5,1032	3,77	5,00
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
İçsel Tatmin	18'den küçük	9	3,7460	,93344	,31115	3,0285	4,4635	2,14	4,71
	18-25	127	3,8931	,73506	,06523	3,7641	4,0222	1,00	5,00
	26-33	146	3,9393	,67713	,05604	3,8286	4,0501	1,43	5,00
	34-41	95	3,8391	,98870	,10144	3,6377	4,0405	1,00	5,00
	42-49	24	3,9524	,50668	,10343	3,7384	4,1663	2,71	4,86
	50 ve üstü	5	4,4857	,46948	,20996	3,9028	5,0686	4,00	5,00
	Toplam	406	3,9046	,77424	,03843	3,8291	3,9802	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	18'den küçük	9	3,3889	,66667	,22222	2,8764	3,9013	2,17	4,33
	18-25	127	3,5919	,78222	,06941	3,4545	3,7292	1,00	5,00
	26-33	146	3,5080	,77665	,06428	3,3810	3,6350	1,00	5,00
	34-41	95	3,4456	1,01858	,10450	3,2381	3,6531	1,00	5,00
	42-49	24	3,3056	,81600	,16657	2,9610	3,6501	1,17	4,50
	50 ve üstü	5	4,3000	,68109	,30459	3,4543	5,1457	3,50	5,00
	Toplam	406	3,5148	,84371	,04187	3,4325	3,5971	1,00	5,00
Örgütsel Bağlılık	18'den küçük	9	2,7315	,65455	,21818	2,2284	3,2346	1,50	3,67
	18-25	127	2,9751	,62479	,05544	2,8654	3,0848	1,33	4,50
	26-33	146	3,0280	,49133	,04066	2,9476	3,1083	1,67	4,33
	34-41	95	3,0886	,65004	,06669	2,9562	3,2210	1,58	4,83
	42-49	24	2,8785	,69721	,14232	2,5841	3,1729	1,75	4,25
	50 ve üstü	5	3,5000	,46771	,20917	2,9193	4,0807	2,83	4,00
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
Duygusal Bağlılık	18'den küçük	9	2,7407	1,37212	,45737	1,6860	3,7954	1,00	5,00
	18-25	127	2,8819	,99250	,08807	2,7076	3,0562	1,00	5,00
	26-33	146	2,9315	,95726	,07922	2,7749	3,0881	1,00	5,00
	34-41	95	3,1088	1,12298	,11522	2,8800	3,3375	1,00	5,00
	42-49	24	2,8750	1,03004	,21026	2,4401	3,3099	1,00	5,00
	50 ve üstü	5	3,1333	1,40633	,62893	1,3871	4,8795	1,00	4,67
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	18'den küçük	9	2,5000	1,13880	,37960	1,6246	3,3754	1,00	4,50
	18-25	127	2,7224	,93182	,08269	2,5588	2,8861	1,00	5,00
	26-33	146	2,9435	,83448	,06906	2,8070	3,0800	1,00	5,00
	34-41	95	2,8579	,92946	,09536	2,6686	3,0472	1,00	5,00
	42-49	24	2,7917	1,03385	,21103	2,3551	3,2282	1,00	5,00
	50 ve üstü	5	3,0500	1,27965	,57228	1,4611	4,6389	1,50	5,00
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	18'den küçük	9	2,9111	1,03976	,34659	2,1119	3,7103	1,00	4,60
	18-25	127	3,2331	,95044	,08434	3,0662	3,4000	1,00	5,00
	26-33	146	3,1534	,84037	,06955	3,0160	3,2909	1,00	5,00
	34-41	95	3,2611	1,08494	,11131	3,0400	3,4821	1,00	5,00
	42-49	24	2,9500	1,02363	,20895	2,5178	3,3822	1,00	4,80
	50 ve üstü	5	4,0800	,64187	,28705	3,2830	4,8770	3,20	5,00
	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.20 incelendiğinde tüm değişkenler bakımından en küçük ortalama puana sahip grubun 18’den küçük yaş grubuna ait olduğu, en büyük ortalama puana sahip grubun ise 50 ve üstü yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Örneğin, iş tatmin ortalama puanlarına bakıldığında en küçük iş tatmini ortalaması 3,5812 ile 18’den küçük yaş grubuna, en yüksek iş tatmini ortalaması 4,4000 ile 50 yaş ve üstü yaş grubuna aittir. Benzer şekilde yaş kategorisinde en düşük örgütsel bağlılık ortalama puanı 2,7315 ile 18’den küçük yaş grubuna ait iken en yüksek ortalama puanı 3,5000 ile 50 yaş ve üstü yaş grubuna aittir.

Tablo 5.21. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Analizi

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	3,160	5	,632	1,162	,327
	Grup içi	217,485	400	,544		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	2,570	5	,514	,856	,511
	Grup içi	240,208	400	,601		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	5,492	5	1,098	1,554	,172
	Grup içi	282,808	400	,707		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	3,088	5	,618	1,772	,117
	Grup içi	139,391	400	,348		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	3,729	5	,746	,705	,620
	Grup içi	422,906	400	1,057		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	4,662	5	,932	1,12	,349
	Grup içi	333,09	400	,833		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	6,93	5	1,386	1,535	,178
	Grup içi	361,267	400	,903		
	Toplam	368,198	405			

Tablo 5.21, yaşa göre değişkenler arasındaki farklılıkları değerlendirmek için yapılan ANOVA sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt düzeyleri ile iş tatmini ve alt düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmektedir.

Elde edilen test sonuçlarına göre, “**H2c:** *Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşa göre farklılık göstermektedir.*” ve “**H3c:** *Freelance çalışanların iş tatminleri yaşa göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri ret edilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.22 ile verilmiştir. Katılımcılardan sadece 2 kişi doktora mezunu olduğu için yüksek lisans ve doktora sınıfları birleştirilmiş ve lisansüstü olarak yeni bir sınıf oluşturulmuştur.

Tablo 5.22. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	İlköğretim	33	3,2611	1,18389	,20609	2,8413	3,6809	1,00	5,00
	Lise	121	3,7769	,71470	,06497	3,6482	3,9055	1,31	5,00
	Önlisans	76	3,7662	,73196	,08396	3,5989	3,9335	1,15	4,92
	Lisans	151	3,7320	,63878	,05198	3,6293	3,8348	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	3,9138	,44039	,08808	3,7321	4,0956	3,15	4,77
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
İçsel Tatmin	İlköğretim	33	3,2771	1,23869	,21563	2,8378	3,7163	1,00	5,00
	Lise	121	3,9115	,70258	,06387	3,7850	4,0379	1,57	5,00
	Önlisans	76	3,9323	,75969	,08714	3,7587	4,1059	1,00	5,00
	Lisans	151	3,9745	,68633	,05585	3,8641	4,0848	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	4,1943	,43815	,08763	4,0134	4,3751	3,43	5,00
	Toplam	406	3,9046	,77424	,03843	3,8291	3,9802	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	İlköğretim	33	3,2424	1,23188	,21444	2,8056	3,6792	1,00	5,00
	Lise	121	3,6198	,86072	,07825	3,4649	3,7748	1,00	5,00
	Önlisans	76	3,5724	,83193	,09543	3,3823	3,7625	1,33	5,00
	Lisans	151	3,4492	,75547	,06148	3,3277	3,5707	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	3,5867	,59535	,11907	3,3409	3,8324	2,67	4,67
	Toplam	406	3,5148	,84371	,04187	3,4325	3,5971	1,00	5,00
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	33	3,2096	,59698	,10392	2,9979	3,4213	2,00	4,33
	Lise	121	3,0489	,58191	,05290	2,9442	3,1536	1,50	4,50
	Önlisans	76	3,0855	,54450	,06246	2,9611	3,2099	1,75	4,33
	Lisans	151	2,9310	,58987	,04800	2,8362	3,0259	1,33	4,83
	Lisansüstü	25	2,9033	,73231	,14646	2,6011	3,2056	1,58	4,33
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	33	3,0404	1,04668	,18220	2,6693	3,4115	1,00	5,00
	Lise	121	2,9945	1,06544	,09686	2,8027	3,1863	1,00	5,00
	Önlisans	76	3,0000	,86238	,09892	2,8029	3,1971	1,33	5,00
	Lisans	151	2,8565	1,03959	,08460	2,6893	3,0237	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	3,0667	1,20953	,24191	2,5674	3,5659	1,00	5,00
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	İlköğretim	33	2,9773	1,05764	,18411	2,6022	3,3523	1,00	5,00
	Lise	121	2,8120	,94333	,08576	2,6422	2,9818	1,00	5,00
	Önlisans	76	2,8520	,80019	,09179	2,6691	3,0348	1,00	5,00
	Lisans	151	2,8510	,91932	,07481	2,7032	2,9988	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	2,6400	,88117	,17623	2,2763	3,0037	1,00	4,00
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	İlköğretim	33	3,4970	1,02850	,17904	3,1323	3,8617	1,00	5,00
	Lise	121	3,2711	,94229	,08566	3,1015	3,4407	1,00	5,00
	Önlisans	76	3,3237	,95497	,10954	3,1055	3,5419	1,00	5,00
	Lisans	151	3,0397	,89592	,07291	2,8957	3,1838	1,00	5,00
	Lisansüstü	25	3,0160	1,11044	,22209	2,5576	3,4744	1,00	5,00
	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.22 incelendiğinde eğitim durumuna göre iş tatmini en düşük ortalama puan ilköğretim düzeyindeki katılımcılarda (3,2611) görülürken, en yüksek ortalama puan lisansüstü düzeyindeki katılımcılarda (3,9138) bulunmaktadır. Benzer şekilde, içsel tatmin açısından ilköğretim düzeyindeki katılımcılar en düşük ortalama puanı alırken (3,2771), lisansüstü düzeyindeki bireyler en yüksek ortalama puanı (4,1943) almışlardır.

Dışsal tatmin değişkenine için de benzer bir sonuç ortaya çıkmış ve ilköğretim düzeyindeki katılımcıların en düşük ortalama puana sahip (3,2424), lise düzeyindeki katılımcıların en yüksek ortalamaya (3,6198) sahip oldukları görülmüştür.

Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık ve alt boyutları için en düşük ortalama puan lisans mezunlarına ve en yüksek puan ise ilköğretim mezunlarına aittir. Örneğin, duygusal bağlılık değişkeninde en düşük ortalama puan lisans düzeyindeki katılımcılarda (2,8565) görülürken, ilköğretim düzeyindeki katılımcılarda ortalama (3,0404) daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim durumu değişkenine ANOVA Testi sonuçları Tablo 5.23 ile verilmiştir.

Tablo 5.23. Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Analizi

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	8,456	4	2,114	3,995	,003*
	Grup içi	212,189	401	,529		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	15,895	4	3,974	7,023	,000*
	Grup içi	226,883	401	,566		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	4,813	4	1,203	1,702	,149
	Grup içi	283,487	401	,707		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	3,143	4	,786	2,261	,062
	Grup içi	139,336	401	,347		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	2,357	4	,589	,557	,694
	Grup içi	424,278	401	1,058		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	1,742	4	,435	,520	,721
	Grup içi	336,010	401	,838		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	9,407	4	2,352	2,628	,034*
	Grup içi	358,791	401	,895		
	Toplam	368,198	405			

Tablo 5.23 incelendiğinde eğitim durumuna göre iş tatmini, içsel tatmin ve normatif bağlılıklar anlamlı farklılığa sahiptir. İş tatmini ile eğitim durumu arasında $F=3,995$ ve $p<0,05$ (Sig.:,003) olarak, içsel tatmin ile eğitim durumu arasında $F=7,023$ ve $p<0,05$ (Sig.:,000), normatif bağlılık ile eğitim durumu arasında $F=2,628$ ve $p<0,05$ (Sig.:,034) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre; “**H2d**: *Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*” ve “**H3d**: *Freelance çalışanların iş tatminleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri kabul edilmektedir.

İş tatmini, içsel tatmin ve normatif bağlılıkta görülen anlamlı farkın, hangi eğitim gruplarından kaynaklandığını belirlemek için çoklu karşılaştırma testleri yapılmış ve Tablo 5.24'te post hoc testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.24. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD)

Bağımlı Değişken	(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı	
İş Tatmini	İlköğretim	Lise	-,51579*	,14286	,000	-,7966	-,2349
		Ön Lisans	-,50512*	,15165	,001	-,8032	-,2070
		Lisans	-,47097*	,13978	,001	-,7458	-,1962
		Lisansüstü	-,65277*	,19288	,001	-1,0319	-,2736
	Lise	İlköğretim	,51579*	,14286	,000	,2349	,7966
		Ön Lisans	,01067	,10647	,920	-,1986	,2200
		Lisans	,04482	,08875	,614	-,1297	,2193
		Lisansüstü	-,13699	,15981	,392	-,4512	,1772
	Önlisans	İlköğretim	,50512*	,15165	,001	,2070	,8032
		Lise	-,01067	,10647	,920	-,2200	,1986
		Lisans	,03415	,10231	,739	-,1670	,2353
		Lisansüstü	-,14765	,16772	,379	-,4774	,1821
	Lisans	İlköğretim	,47097*	,13978	,001	,1962	,7458
		Lise	-,04482	,08875	,614	-,2193	,1297
		Ön Lisans	-,03415	,10231	,739	-,2353	,1670
		Lisansüstü	-,18180	,15707	,248	-,4906	,1270
	Lisansüstü	İlköğretim	,65277*	,19288	,001	,2736	1,0319
		Lise	,13699	,15981	,392	-,1772	,4512
		Ön Lisans	,14765	,16772	,379	-,1821	,4774
		Lisans	,18180	,15707	,248	-,1270	,4906
İçsel Tatmin	İlköğretim	Lise	-,63440*	,14772	,000	-,9248	-,3440
		Ön Lisans	-,65527*	,15681	,000	-,9636	-,3470
		Lisans	-,69740*	,14454	,000	-,9816	-,4132
		Lisansüstü	-,91723*	,19944	,000	-1,3093	-,5251
	Lise	İlköğretim	,63440*	,14772	,000	,3440	,9248
		Ön Lisans	-,02088	,11009	,850	-,2373	,1956
		Lisans	-,06300	,09178	,493	-,2434	,1174
		Lisansüstü	-,28283	,16525	,088	-,6077	,0420
	Önlisans	İlköğretim	,65527*	,15681	,000	,3470	,9636
		Lise	,02088	,11009	,850	-,1956	,2373
		Lisans	-,04213	,10579	,691	-,2501	,1658
		Lisansüstü	-,26195	,17343	,132	-,6029	,0790
	Lisansüstü	Lise	,06300	,09178	,493	-,1174	,2434
		Ön Lisans	,04213	,10579	,691	-,1658	,2501
		Lisansüstü	-,21983	,16242	,177	-,5391	,0995
		İlköğretim	,91723*	,19944	,000	,5251	1,3093
	Lisans	Lise	,28283	,16525	,088	-,0420	,6077
		Ön Lisans	,26195	,17343	,132	-,0790	,6029
		Lisans	,21983	,16242	,177	-,0995	,5391

Tablo 5.24. (Devamı)

Normatif Bağlılık	İlköğretim	Lise	,22590	,18576	,225	-,1393	,5911
		Ön Lisans	,17329	,19720	,380	-,2144	,5610
		Lisans	,45723*	,18177	,012	,0999	,8146
		Lisansüstü	,48097	,25080	,056	-,0121	,9740
	Lise	İlköğretim	-,22590	,18576	,225	-,5911	,1393
		Ön Lisans	-,05261	,13845	,704	-,3248	,2196
		Lisans	,23134*	,11541	,046	,0045	,4582
		Lisansüstü	,25507	,20781	,220	-,1535	,6636
	Önlisans	İlköğretim	-,17329	,19720	,380	-,5610	,2144
		Lise	,05261	,13845	,704	-,2196	,3248
		Lisans	,28395*	,13304	,033	,0224	,5455
		Lisansüstü	,30768	,21809	,159	-,1211	,7364
	Lisans	İlköğretim	-,45723*	,18177	,012	-,8146	-,0999
		Lise	-,23134*	,11541	,046	-,4582	-,0045
		Ön Lisans	-,28395*	,13304	,033	-,5455	-,0224
		Lisansüstü	,02374	,20424	,908	-,3778	,4253
	Lisansüstü	İlköğretim	-,48097	,25080	,056	-,9740	,0121
		Lise	-,25507	,20781	,220	-,6636	,1535
		Ön Lisans	-,30768	,21809	,159	-,7364	,1211
		Lisans	-,02374	,20424	,908	-,4253	,3778

Tablo 5.24 incelendiğinde, ilköğretim düzeyi ile diğer tüm eğitim seviyeleri arasında çalışanların iş tatminlerinin açısından anlamlı farklar bulunmuştur. İlköğretim mezunlarının lise mezunları ile arasındaki iş tatmin farkı -,51579 (Sig.:,000), ön lisans mezunları ile arasındaki iş tatmin farkı -,50512 (Sig.:,001), lisans mezunları ile arasındaki iş tatmin farkı -,47097 (Sig.:,001) ve lisansüstü mezunları ile arasındaki iş tatmin farkı -,62522 (Sig.:,001) bulunmuştur. Ayrıca lise mezunlarının iş tatmini ile mezunlarının iş tatmini arasındaki fark ,51579 (Sig.:,000) olarak bulunmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama iş tatmini puanı ile diğer eğitim durumu düzeyleri ortalama iş tatmin puanının negatif olması ilköğretim mezunlarının diğer eğitim düzeyi mezunlarından daha düşük iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla eğitim durumuna göre iş tatmininde bulunan anlamlı farkın ilköğretim mezunu çalışanlar tarafından olduğu görülmektedir.

İşsel tatmin çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, ilköğretim mezunlarının lise mezunları ile -,63440 ortalama farka (Sig.:,000), ön lisans mezunları ile -,65527 ortalama farka (Sig.: ,000), lisans mezunları ile -, 69740 ortalama farka (Sig.:,000) ve lisan üstü mezunlar ile -, 91723 ortalama farka (Sig.:,000) sahip olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama işsel tatmin puanı ile diğer eğitim durumu

düzeyleri ortalama içsel tatmin puanının negatif olması ilköğretim mezunlarının diğer eğitim düzeyi mezunlarından daha düşük iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla eğitim durumuna göre içsel tatminde bulunan anlamlı farkın ilköğretim mezunu çalışanlar tarafından olduğu görülmektedir.

Hem iş tatmini hem de içsel tatmin bakımından eğitim düzeyleri incelendiğinde ilköğretim mezunlarının ile eğitim düzeyi arttıkça ortalama farkların negatif yönde arttığı görülmektedir. Yani eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini ve içsel tatmin düzeylerinin düşme eğiliminde olabileceği söylenebilir.

Normatif bağlılıkta ise lisans mezunlarının ilköğretim mezunları ile $-.45723$ ortalama farka (Sig.:012), lise mezunları ile $-.23134$ ortalama farka (Sig.:046) ve ön lisans mezunları ile $-.28395$ ortalama farka (Sig.:033) sahip olduğu görülmektedir. Lisans mezunu katılımcıların ortalama normatif puanı ile ilköğretim, lise ve ön lisans mezunları ortalama normatif bağlılık puanının negatif olması, lisans mezunlarının daha alt düzey eğitim grubundan daha düşük normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu bulgulara göre, ilköğretim düzeyindeki bireylerin genel olarak daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğu söylenebilir. Eğitim seviyesinin normatif bağlılık üzerinde etkili olduğunu ve bu etkinin eğitim seviyesine bağlı olarak değişkenlik gösterdiği görülmektedir. İlköğretimden lisans düzeyine doğru normatif bağlılık puanlarında bir düşüş olduğu anlaşılmaktadır.

Gelir durumuna göre tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.25 ile verilmiştir

Tablo 5.25. Gelir Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Gelir Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	3000 TL' den az	225	3,6451	,69549	,04637	3,5538	3,7365	1,00	5,00
	6001-9000 TL	87	3,8877	,66966	,07179	3,7450	4,0304	1,00	4,92
	9001-12000 TL	45	3,7624	,90881	,13548	3,4894	4,0354	1,31	5,00
	3001-6000 TL	21	3,7546	,77292	,16867	3,4027	4,1064	1,38	4,85
	12001-15000 TL	12	3,7885	1,00944	,29140	3,1471	4,4298	1,15	5,00
	15000 TL' den fazla	16	3,7644	,83014	,20753	3,3221	4,2068	2,08	5,00
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
İçsel Tatmin	3000 TL' den az	225	3,8863	,77548	,05170	3,7845	3,9882	1,00	5,00
	6001-9000 TL	87	4,0985	,73534	,07884	3,9418	4,2552	1,00	5,00
	9001-12000 TL	45	3,9619	,86971	,12965	3,7006	4,2232	1,43	5,00
	3001-6000 TL	21	3,8912	,96034	,20956	3,4540	4,3283	1,00	5,00
	12001-15000 TL	12	3,8810	1,07049	,30902	3,2008	4,5611	1,00	5,00
	15000 TL' den fazla	16	3,8125	,83253	,20813	3,3689	4,2561	2,14	5,00
	Toplam	406	3,9374	,79991	,03970	3,8593	4,0154	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	3000 TL' den az	225	3,3707	,80669	,05378	3,2647	3,4766	1,00	5,00
	6001-9000 TL	87	3,6851	,80443	,08624	3,5136	3,8565	1,00	5,00
	9001-12000 TL	45	3,5733	1,10995	,16546	3,2399	3,9068	1,00	5,00
	3001-6000 TL	21	3,5905	,88651	,19345	3,1869	3,9940	1,60	5,00
	12001-15000 TL	12	3,5833	1,12317	,32423	2,8697	4,2970	1,40	5,00
	15000 TL' den fazla	16	3,6750	,94622	,23656	3,1708	4,1792	2,00	5,00
	Toplam	406	3,4901	,86971	,04316	3,4053	3,5750	1,00	5,00
Örgütsel Bağlılık	3000 TL' den az	225	2,9844	,56068	,03738	2,9108	3,0581	1,33	4,83
	3001-6000 TL	87	3,1207	,63551	,06813	2,9852	3,2561	1,58	4,33
	6001-9000 TL	45	3,0278	,61674	,09194	2,8425	3,2131	1,67	4,25
	9001-12000 TL	21	2,9762	,60561	,13216	2,7005	3,2519	2,00	4,33
	12001-15000 TL	12	3,0208	,66012	,19056	2,6014	3,4403	1,75	3,92
	15000 TL' den fazla	16	2,9062	,68575	,17144	2,5408	3,2717	2,00	4,00
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
Duygusal Bağlılık	3000 TL' den az	225	2,8993	,93633	,06242	2,7763	3,0223	1,00	5,00
	6001-9000 TL	45	2,9333	1,15819	,17265	2,5854	3,2813	1,00	5,00
	9001-12000 TL	21	2,8254	1,11863	,24410	2,3162	3,3346	1,00	5,00
	3001-6000 TL	87	3,2375	1,08776	,11662	3,0057	3,4694	1,00	5,00
	12001-15000 TL	12	2,8333	1,21854	,35176	2,0591	3,6076	1,00	5,00
	15000 TL' den fazla	16	2,4583	1,03190	,25797	1,9085	3,0082	1,00	4,00
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	3000 TL' den az	225	2,8422	,89086	,05939	2,7252	2,9593	1,00	5,00
	6001-9000 TL	45	2,7414	,87309	,09360	2,5553	2,9275	1,00	5,00
	9001-12000 TL	21	2,9389	,92343	,13766	2,6615	3,2163	1,00	5,00
	3001-6000 TL	87	2,8690	,95727	,20889	2,4333	3,3048	1,50	4,50
	12001-15000 TL	12	2,8750	,93237	,26915	2,2826	3,4674	1,25	4,00
	15000 TL' den fazla	16	2,9219	1,35622	,33905	2,1992	3,6446	1,00	5,00
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	3000 TL' den az	225	3,1493	,87490	,05833	3,0344	3,2643	1,00	5,00
	6001-9000 TL	45	3,1556	1,03299	,15399	2,8452	3,4659	1,20	5,00
	9001-12000 TL	21	3,1524	,97140	,21198	2,7102	3,5946	1,20	4,60
	3001-6000 TL	87	3,3540	1,03506	,11097	3,1334	3,5746	1,00	5,00
	12001-15000 TL	12	3,2500	1,25372	,36192	2,4534	4,0466	1,00	5,00
	15000 TL' den fazla	16	3,1625	1,11527	,27882	2,5682	3,7568	1,60	5,00
	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.25'e göre iş tatmini açısından en düşük ortalama puan 3,6451 ile 3000 TL'den az gelire sahip bireylerde görülmektedir. En yüksek ortalama ise 3,8877 ile 6001-9000 TL arasında gelire sahip olanlardadır. İçsel tatmin düzeylerinde ise en düşük ortalama 3,8125 puanla 15000 TL'den fazla kazananlarda, en yüksek ortalama ise 4,0985 puanla 6001-9000 TL arasında gelire sahip olanlarda görülmektedir. Dışsal tatminde en düşük ortalama 3,3707 puanla 3000 TL'den az kazananlarda bulunurken, en yüksek ortalama 3,6851 puanla 6001-9000 TL arasında gelire sahip olanlarda gözlemlenmektedir.

Örgütsel bağlılık için en düşük ortalama 2,9062 ile 15000 TL'den fazla kazananlar ve 3,1207 ortalama ile 3001-6000 TL arasında kazananlara aittir. Benzer şekilde, duygusal bağlılıkta, en düşük ortalama 2,4583 ile 15000 TL'den fazla kazananlar arasında gözlemlenirken, en yüksek ortalama 3,2375 ile 3001-6000 TL arasında kazananlar arasında bulunmaktadır. Devam bağlılığında ise en düşük ortalama 2,7414, 3001-6000 TL arasında kazanan gruplarda görülmekte iken en yüksek ortalama ise 2,9389 ile 6001-9000 TL arasında kazananlarda görülmektedir. Normatif bağlılıkta en düşük ortalama 3,1493 ile 3000 TL'den az kazananlarda, en yüksek ortalama ise 3,3540 ile 3001-6000 TL arasında kazananlarda bulunmaktadır.

Tablo 5.26. Gelir Durumu Değişkenine Göre ANOVA Analizi

		Anova Analizi				
		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	3,893	5	,779	1,437	,210
	Grup içi	216,752	400	,542		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	2,794	5	,559	,932	,460
	Grup içi	239,983	400	,600		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	7,021	5	1,404	1,997	,078
	Grup içi	281,280	400	,703		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	1,410	5	,282	,800	,550
	Grup içi	141,069	400	,353		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	12,140	5	2,428	2,343	,041*
	Grup içi	414,495	400	1,036		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	1,423	5	,285	,338	,890
	Grup içi	336,329	400	,841		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	2,828	5	,566	,619	,685
	Grup içi	365,369	400	,913		
	Toplam	368,198	405			

Katılımcıların gelir durumlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA Testi yapılmış sonuçlar Tablo 5.26 ile verilmiştir.

Tablo 5.26'ya göre katılımcıların gelir durumuna göre duygusal bağlılıkları $F=2,343$ ve Sig. ,041 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir. Yani farklı gelir gruplarındaki bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklar vardır ve bu farklardan en az biri istatistiksel olarak önemlidir. Sonuç olarak, “**H2e**: *Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi kabul edilirken “**H3e**: *Freelance çalışanların iş tatminleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri ret edilmektedir.

Duygusal bağlılığın hangi gelir durumları arasında farklılaştığını test etmek için çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 5.27 ile gösterilmiştir.

Tablo 5.27. Gelir Durumu Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD)

Bağımlı Değişken	(I) Gelir Durumu	(J)Gelir Durumu	Ortalama Fark	Std. Hata	Sig	% 95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Bağlılık	3000 TL' den az	3001-6000 TL	-,33829*	,12852	,009	-,5909	-,0856
		6001-9000 TL	-,03407	,16623	,838	-,3609	,2927
		9001-12000 TL	,07386	,23227	,751	-,3828	,5305
		12001-15000 TL	,06593	,30159	,827	-,5270	,6588
		15000 TL' den fazla	,44093	,26338	,095	-,0769	,9587
	3001-6000 TL	3000 TL' den az	,33829*	,12852	,009	,0856	,5909
		6001-9000 TL	,30421	,18692	,104	-,0632	,6717
		9001-12000 TL	,41215	,24750	,097	-,0744	,8987
		12001-15000 TL	,40421	,31347	,198	-,2120	1,0205
		15000 TL' den fazla	,77921*	,27690	,005	,2348	1,3236
	6001-9000 TL	3000 TL' den az	,03407	,16623	,838	-,2927	,3609
		3001-6000 TL	-,30421	,18692	,104	-,6717	,0632
		9001-12000 TL	,10794	,26902	,688	-,4209	,6368
		12001-15000 TL	,10000	,33073	,763	-,5502	,7502
		15000 TL' den fazla	,47500	,29630	,110	-,1075	1,0575
	9001-12000 TL	3000 TL' den az	-,07386	,23227	,751	-,5305	,3828
		3001-6000 TL	-,41215	,24750	,097	-,8987	,0744
		6001-9000 TL	-,10794	,26902	,688	-,6368	,4209
		12001-15000 TL	-,00794	,36837	,983	-,7321	,7162
		15000 TL' den fazla	,36706	,33780	,278	-,2970	1,0312
	12001-15000 TL	3000 TL' den az	-,06593	,30159	,827	-,6588	,5270
		3001-6000 TL	-,40421	,31347	,198	-1,0205	,2120
		6001-9000 TL	-,10000	,33073	,763	-,7502	,5502
		9001-12000 TL	,00794	,36837	,983	-,7162	,7321
		15000 TL' den fazla	,37500	,38874	,335	-,3892	1,1392
	15000 TL' den fazla	3000 TL' den az	-,44093	,26338	,095	-,9587	,0769
		3001-6000 TL	-,77921*	,27690	,005	-1,3236	-,2348
		6001-9000 TL	-,47500	,29630	,110	-1,0575	,1075
		9001-12000 TL	-,36706	,33780	,278	-1,0312	,2970
		12001-15000 TL	-,37500	,38874	,335	-1,1392	,3892

Tablo 5.27'ye göre, 3001-6000 TL gelir grubu ile 3000 TL'den az gelir grubu arasındaki ortalama fark 0,33829 puan olup, bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,009, $p<0,05$). Aynı şekilde, 15000 TL'den fazla gelir grubu ile 3001-6000 TL arası gelir grubu arasındaki ortalama fark da -0,77921 puan olup yine istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,005, $p<0,05$). Diğer gelir grupları arasında yapılan karşılaştırmalarda ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. 3001-6000 TL arası gelire sahip olanların 3000 TL'den az

geliri olan çalışanlara göre duygusal bağılıkları daha yüksektir. Aynı şekilde, 3001-6000 TL arası gelire sahip olanların 15000 TL’den fazla geliri olan çalışanlara göre duygusal bağılıkları daha yüksektir.

Uzmanlık alanına göre tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.28 ile verilmiştir.

Tablo 5.28. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Uzmanlık Alanı	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	Web Geliştirme	23	3,3244	1,10185	,22975	2,8479	3,8009	1,00	4,92
	Yazılım / Teknoloji	20	3,6538	,98557	,22038	3,1926	4,1151	1,00	5,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	3,5865	,81499	,20375	3,1523	4,0208	1,46	4,92
	Grafik / Tasarım	48	3,7564	,80870	,11673	3,5216	3,9912	1,38	4,85
	Video / Animasyon	38	3,7126	,74358	,12062	3,4681	3,9570	1,00	5,00
	Tercüman / Çevirmen	26	3,5680	,58667	,11505	3,3311	3,8050	1,92	4,46
	Görsel Sanatlar	29	4,0398	,74711	,13873	3,7556	4,3240	1,69	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,7295	,56627	,10170	3,5218	3,9372	2,15	4,77
	Serbest Yazar	54	3,6638	,74194	,10097	3,4613	3,8663	1,00	4,62
	Diğer	89	3,7779	,60972	,06463	3,6494	3,9063	1,46	4,85
	Pazarlama	32	3,8846	,55779	,09860	3,6835	4,0857	2,38	4,92
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
İçsel Tatmin	Web Geliştirme	23	3,4410	1,22278	,25497	2,9122	3,9698	1,00	5,00
	Yazılım / Teknoloji	20	3,8357	1,05109	,23503	3,3438	4,3276	1,00	5,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	3,8125	,91059	,22765	3,3273	4,2977	1,14	5,00
	Grafik / Tasarım	48	3,9881	,84687	,12223	3,7422	4,2340	1,00	5,00
	Video / Animasyon	38	3,9098	,78697	,12766	3,6511	4,1684	1,00	5,00
	Tercüman / Çevirmen	26	3,7527	,62146	,12188	3,5017	4,0038	1,86	4,71
	Görsel Sanatlar	29	4,1724	,80485	,14946	3,8663	4,4786	1,43	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,8894	,60126	,10799	3,6689	4,1099	2,14	4,86
	Serbest Yazar	54	3,9630	,83446	,11356	3,7352	4,1907	1,00	5,00
	Diğer	89	3,9711	,66316	,07030	3,8314	4,1108	1,43	5,00
	Pazarlama	32	4,2232	,57823	,10222	4,0147	4,4317	2,71	5,00
	Toplam	406	3,9374	,79991	,03970	3,8593	4,0154	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	Web Geliştirme	23	3,2261	1,12703	,23500	2,7387	3,7135	1,00	4,80
	Yazılım / Teknoloji	20	3,5200	,99979	,22356	3,0521	3,9879	1,00	5,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	3,3125	1,05317	,26329	2,7513	3,8737	1,60	5,00
	Grafik / Tasarım	48	3,5042	,98671	,14242	3,2177	3,7907	1,40	5,00
	Video / Animasyon	38	3,5632	,84962	,13783	3,2839	3,8424	1,00	5,00

Tablo 5.28. (Devamı)

Örgütsel Bağlılık	Tercüman / Çevirmen	26	3,3615	,74193	,14550	3,0619	3,6612	2,00	4,60
	Görsel Sanatlar	29	3,9103	,87110	,16176	3,5790	4,2417	1,60	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,5161	,71884	,12911	3,2525	3,7798	2,00	5,00
	Serbest Yazar	54	3,3667	,91919	,12509	3,1158	3,6176	1,00	5,00
	Diğer	89	3,5169	,73163	,07755	3,3627	3,6710	1,20	5,00
	Pazarlama	32	3,4750	,78494	,13876	3,1920	3,7580	1,00	5,00
	Toplam	406	3,4901	,86971	,04316	3,4053	3,5750	1,00	5,00
	Web Geliştirme	23	2,8587	,53562	,11168	2,6271	3,0903	2,00	3,92
	Yazılım / Teknoloji	20	3,0417	,64124	,14338	2,7416	3,3418	1,67	4,25
	Ağ / Bilgi İşlem	16	3,0208	,59434	,14859	2,7041	3,3375	2,00	4,00
	Grafik / Tasarım	48	2,8455	,58244	,08407	2,6764	3,0146	1,50	4,33
	Video / Animasyon	38	3,0921	,53229	,08635	2,9171	3,2671	2,17	4,00
	Tercüman / Çevirmen	26	2,9455	,57876	,11350	2,7117	3,1793	1,92	3,92
	Görsel Sanatlar	29	3,3420	,58092	,10787	3,1210	3,5629	1,92	4,50
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,0753	,53548	,09617	2,8789	3,2717	2,00	4,00
	Serbest Yazar	54	3,1481	,58180	,07917	2,9893	3,3069	1,58	4,33
	Diğer	89	2,9476	,63879	,06771	2,8130	3,0821	1,58	4,83
	Pazarlama	32	2,9479	,54860	,09698	2,7501	3,1457	1,33	4,33
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
	Web Geliştirme	23	3,0290	1,06796	,22268	2,5672	3,4908	1,67	5,00
	Yazılım / Teknoloji	20	3,0000	1,13426	,25363	2,4691	3,5309	1,00	5,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	2,8542	,99606	,24901	2,3234	3,3849	1,00	4,33
	Grafik / Tasarım	48	2,8403	1,05182	,15182	2,5349	3,1457	1,00	5,00
	Video / Animasyon	38	2,7544	,93540	,15174	2,4469	3,0618	1,00	4,67
Duygusal Bağlılık	Tercüman / Çevirmen	26	3,0641	1,15477	,22647	2,5977	3,5305	1,00	5,00
	Görsel Sanatlar	29	2,9310	1,22921	,22826	2,4635	3,3986	1,00	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	2,7742	,99401	,17853	2,4096	3,1388	1,00	5,00
	Serbest Yazar	54	3,0988	,95744	,13029	2,8374	3,3601	1,00	5,00
	Diğer	89	3,0375	1,04741	,11103	2,8168	3,2581	1,00	5,00
	Pazarlama	32	2,9375	,84003	,14850	2,6346	3,2404	1,00	5,00
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
	Web Geliştirme	23	2,5978	,74901	,15618	2,2739	2,9217	1,00	4,00
	Yazılım / Teknoloji	20	2,6500	,84837	,18970	2,2529	3,0471	1,00	4,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	2,8281	1,16804	,29201	2,2057	3,4505	1,00	5,00
	Grafik / Tasarım	48	2,7031	,99954	,14427	2,4129	2,9934	1,00	4,75
	Video / Animasyon	38	2,9803	1,03549	,16798	2,6399	3,3206	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	Tercüman / Çevirmen	26	2,8365	,76793	,15060	2,5264	3,1467	1,50	4,25
	Görsel Sanatlar	29	3,2586	1,05957	,19676	2,8556	3,6617	1,50	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,1452	,89157	,16013	2,8181	3,4722	1,50	5,00

Tablo 5.28. (Devamı)

Normatif Bağıllık	Serbest Yazar	54	2,8889	,90812	,12358	2,6410	3,1368	1,00	5,00
	Diğer	89	2,7163	,79700	,08448	2,5484	2,8842	1,00	4,50
	Pazarlama	32	2,7266	,83124	,14694	2,4269	3,0263	1,00	4,50
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
	Web Geliştirme	23	2,9652	1,05942	,22090	2,5071	3,4233	1,00	4,60
	Yazılım / Teknoloji	20	3,3800	1,01753	,22753	2,9038	3,8562	1,00	5,00
	Ağ / Bilgi İşlem	16	3,2750	1,07300	,26825	2,7032	3,8468	1,40	5,00
	Grafik / Tasarım	48	2,9625	,88549	,12781	2,7054	3,2196	1,00	5,00
	Video / Animasyon	38	3,3842	,95225	,15447	3,0712	3,6972	1,20	5,00
	Tercüman / Çevirmen	26	2,9615	1,01512	,19908	2,5515	3,3716	1,00	4,60
	Görsel Sanatlar	29	3,6552	,91166	,16929	3,3084	4,0020	1,00	5,00
	İşletme / Finans / Hukuk	31	3,2000	,92808	,16669	2,8596	3,5404	1,20	5,00
	Serbest Yazar	54	3,3852	,97891	,13321	3,1180	3,6524	1,00	4,80
	Diğer	89	3,0787	,92815	,09838	2,8831	3,2742	1,00	5,00
	Pazarlama	32	3,1313	,75964	,13429	2,8574	3,4051	1,40	5,00
	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.28 incelendiğinde, görsel sanatlar alanında çalışanların iş tatmininin 4,0398 değeri ile en yüksek ortalama puana ve web geliştirme alanında çalışanların iş tatmininin 3,3244 değeri ile en düşük ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, görsel sanatlar alanında çalışanların içsel tatmin ortalamasını 4,1724 değeri ile en büyük ve web geliştirme alanında çalışanların 3,4410 değeri ile en küçük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dışsal tatminde de aynı şekilde, en yüksek ortalama 3,9103 ile görsel sanatlarda görülürken, en düşük ortalama 3,2261 ile web geliştirme alanında çalışanlarda karşımıza çıkmaktadır.

Görsel sanatlar alanında çalışanlar 3,3420 değeri ile en büyük örgütsel bağıllık ortalamasına sahiptir. Grafik/tasarım alanında çalışanlar ise 2,8455 değeri ile en küçük örgütsel bağıllık ortalamasına sahiptir. Duygusal bağıllık açısından, serbest yazarlar 3,0988 ile en yüksek ortalama puanı alırken, en küçük ortalama değeri 2,7544 ile video/animasyon çalışanları almaktadır. Devam bağıllığında ise görsel sanatlar alanı çalışanları 3,2586 ile en yüksek ortalama puana ve web geliştirme alanı çalışanları 2,5978 ile en düşük ortalama puana sahiptir. Normatif bağıllıkta, görsel sanatlar yine 3,6552 ile en yüksek ortalama puanla öne çıkarken, grafik/tasarım alanında çalışanların 2,9625 ile en düşük ortalama puana sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların uzmanlık alanlarına göre iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5.29 ile verilmiştir.

Tablo 5.29. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre ANOVA Analizi

		Anova Analizi				
		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	8,933	10	,893	1,667	,086
	Grup içi	211,712	395	,536		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	11,992	10	1,199	2,053	,027*
	Grup içi	230,785	395	,584		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	8,147	10	,815	1,149	,325
	Grup içi	280,154	395	,709		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	7,026	10	,703	2,049	,028*
	Grup içi	135,454	395	,343		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	5,558	10	,556	,521	,875
	Grup içi	421,077	395	1,066		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	13,588	10	1,359	1,656	,089
	Grup içi	324,164	395	,821		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	16,801	10	1,680	1,889	,045*
	Grup içi	351,397	395	,890		
	Toplam	368,198	405			

Tablo 5.29'a göre katılımcıların uzmanlık alanına göre içsel tatminleri $F=2,053$ ve Sig. ,027 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir. Yani farklı uzmanlık alanlarındaki bireylerin içsel tatminleri arasında anlamlı farklar vardır ve bu farklardan en az biri istatistiksel olarak önemlidir. Benzer şekilde, çalışanların örgütsel bağlılıkları da $F=2,049$ ve Sig. ,028 ($p<0,05$) test sonucu ile uzmanlık alanları arasında anlamlı farklılığa sahiptir. Ayrıca normatif bağlılık açısından değerlendirildiğinde ise Anova sonucunun $F=1,889$ ve Sig. ,045 değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise, uzmanlık alanlarına göre normatif bağlılığın anlamlı farka sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, "**H2f**: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir." hipotezi ve "**H3f**: Freelance çalışanların iş tatminleri uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir." hipotezleri kabul edilmektedir

Bu analizlerin sonuçları, freelance çalışma dünyasında bazı uzmanlık alanlarının içsel tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin uzmanlık alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirtmektedir. Hangi gruplarının diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için post hoc testi yapılmıştır.

Tablo 5.30. Uzmanlık Alanı Değişkenine Göre Post Hoc Testi (LSD)

Çoklu Karşılaştırmalar (LSD)							
Bağımlı Değişken	(I) Uzmanlık Alanı	(J)Uzmanlık Alanı	Ortalama Fark	Std. Hata	Sig	% 95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
İçsel Tatmin	Web Geliştirme	Yazılım / Teknoloji	-,37919	,23370	,105	-,8386	,0803
		Ağ / Bilgi İşlem	-,41848	,24884	,093	-,9077	,0707
		Grafik / Tasarım	-,57324*	,19384	,003	-,9543	-,1921
		Video / Animasyon	-,45701*	,20194	,024	-,8540	-,0600
		Tercüman / Çevirmen	-,37315	,21880	,089	-,8033	,0570
		Görsel Sanatlar	-,77747*	,21342	,000	-	-,3579
		İşletme / Finans / Hukuk	-,50431*	,21036	,017	-,9179	-,0907
		Serbest Yazar	-,50644*	,19032	,008	-,8806	-,1323
		Diğer	-,58120*	,17880	,001	-,9327	-,2297
		Pazarlama	-,77562*	,20895	,000	-	-,3648
	Yazılım / Teknoloji	Web Geliştirme	,37919	,23370	,105	-,0803	,8386
		Ağ / Bilgi İşlem	-,03929	,25638	,878	-,5433	,4648
		Grafik / Tasarım	-,19405	,20343	,341	-,5940	,2059
		Video / Animasyon	-,07782	,21116	,713	-,4930	,3373
		Tercüman / Çevirmen	,00604	,22734	,979	-,4409	,4530
		Görsel Sanatlar	-,39828	,22217	,074	-,8351	,0385
		İşletme / Finans / Hukuk	-,12512	,21923	,569	-,5561	,3059
		Serbest Yazar	-,12725	,20008	,525	-,5206	,2661
		Diğer	-,20201	,18915	,286	-,5739	,1699
		Pazarlama	-,39643	,21788	,070	-,8248	,0319
İçsel Tatmin	Ağ / Bilgi İşlem	Web Geliştirme	,41848	,24884	,093	-,0707	,9077
		Yazılım / Teknoloji	,03929	,25638	,878	-,4648	,5433
		Grafik / Tasarım	-,15476	,22066	,483	-,5886	,2790
		Video / Animasyon	-,03853	,22780	,866	-,4864	,4093
		Tercüman / Çevirmen	,04533	,24288	,852	-,4322	,5228
		Görsel Sanatlar	-,35899	,23804	,132	-,8270	,1090
		İşletme / Finans / Hukuk	-,08583	,23530	,715	-,5484	,3768
		Serbest Yazar	-,08796	,21757	,686	-,5157	,3398
		Diğer	-,16272	,20756	,434	-,5708	,2453
		Pazarlama	-,35714	,23404	,128	-,8173	,1030
	Grafik / Tasarım	Web Geliştirme	,57324*	,19384	,003	,1921	,9543

Tablo 5.30. (Devamı)

	Yazılım / Teknoloji	,19405	,20343	,341	-,2059	,5940
	Ağ / Bilgi İşlem	,15476	,22066	,483	-,2790	,5886
	Video / Animasyon	,11623	,16597	,484	-,2101	,4425
	Tercüman / Çevirmen	,20009	,18613	,283	-,1658	,5660
	Görsel Sanatlar	-,20423	,17978	,257	-,5577	,1492
	İşletme / Finans / Hukuk	,06893	,17612	,696	-,2773	,4152
	Serbest Yazar	,06680	,15163	,660	-,2313	,3649
	Diğer	-,00796	,13688	,954	-,2771	,2612
	Pazarlama	-,20238	,17444	,247	-,5453	,1406
	Web Geliştirme	,45701*	,20194	,024	,0600	,8540
	Yazılım / Teknoloji	,07782	,21116	,713	-,3373	,4930
	Ağ / Bilgi İşlem	,03853	,22780	,866	-,4093	,4864
	Grafik / Tasarım	-,11623	,16597	,484	-,4425	,2101
Video / Animasyon	Tercüman / Çevirmen	,08386	,19454	,667	-,2986	,4663
	Görsel Sanatlar	-,32046	,18847	,090	-,6910	,0501
	İşletme / Finans / Hukuk	-,04730	,18499	,798	-,4110	,3164
	Serbest Yazar	-,04943	,16185	,760	-,3676	,2688
	Diğer	-,12419	,14812	,402	-,4154	,1670
	Pazarlama	-,31861	,18340	,083	-,6792	,0419
	Web Geliştirme	,37315	,21880	,089	-,0570	,8033
	Yazılım / Teknoloji	-,00604	,22734	,979	-,4530	,4409
	Ağ / Bilgi İşlem	-,04533	,24288	,852	-,5228	,4322
	Grafik / Tasarım	-,20009	,18613	,283	-,5660	,1658
Tercüman / Çevirmen	Video / Animasyon	-,08386	,19454	,667	-,4663	,2986
	Görsel Sanatlar	-,40432	,20644	,051	-,8102	,0015
	İşletme / Finans / Hukuk	-,13116	,20327	,519	-,5308	,2685
	Serbest Yazar	-,13329	,18246	,465	-,4920	,2254
	Diğer	-,20805	,17040	,223	-,5431	,1270
	Pazarlama	-,40247*	,20182	,047	-,7992	-,0057
	Web Geliştirme	,77747*	,21342	,000	,3579	1,1971
	Yazılım / Teknoloji	,39828	,22217	,074	-,0385	,8351
	Ağ / Bilgi İşlem	,35899	,23804	,132	-,1090	,8270
	Grafik / Tasarım	,20423	,17978	,257	-,1492	,5577
Görsel Sanatlar	Video / Animasyon	,32046	,18847	,090	-,0501	,6910
	Tercüman / Çevirmen	,40432	,20644	,051	-,0015	,8102
	İşletme / Finans / Hukuk	,27316	,19747	,167	-,1151	,6614
	Serbest Yazar	,27103	,17597	,124	-,0749	,6170
	Diğer	,19627	,16344	,231	-,1250	,5176
	Pazarlama	,00185	,19597	,992	-,3834	,3871
	Web Geliştirme	,50431*	,21036	,017	,0907	,9179
	Yazılım / Teknoloji	,12512	,21923	,569	-,3059	,5561
	Ağ / Bilgi İşlem	,08583	,23530	,715	-,3768	,5484
	Grafik / Tasarım	-,06893	,17612	,696	-,4152	,2773
İşletme / Finans / Hukuk						

Tablo 5.30. (Devamı)

Örgütsel Bağlılık	Serbest Yazar	Video / Animasyon	,04730	,18499	,798	-,3164	,4110
		Tercüman / Çevirmen	,13116	,20327	,519	-,2685	,5308
		Görsel Sanatlar	-,27316	,19747	,167	-,6614	,1151
		Serbest Yazar	-,00213	,17224	,990	-,3408	,3365
		Diğer	-,07689	,15941	,630	-,3903	,2365
		Pazarlama	-,27131	,19263	,160	-,6500	,1074
		Web Geliştirme	,50644*	,19032	,008	,1323	,8806
		Yazılım / Teknoloji	,12725	,20008	,525	-,2661	,5206
		Ağ / Bilgi İşlem	,08796	,21757	,686	-,3398	,5157
		Grafik / Tasarım	-,06680	,15163	,660	-,3649	,2313
		Video / Animasyon	,04943	,16185	,760	-,2688	,3676
		Tercüman / Çevirmen	,13329	,18246	,465	-,2254	,4920
		Görsel Sanatlar	-,27103	,17597	,124	-,6170	,0749
		İşletme / Finans / Hukuk	,00213	,17224	,990	-,3365	,3408
		Diğer	-,07476	,13185	,571	-,3340	,1845
		Pazarlama	-,26918	,17052	,115	-,6044	,0661
		Web Geliştirme	,58120*	,17880	,001	,2297	,9327
		Yazılım / Teknoloji	,20201	,18915	,286	-,1699	,5739
		Ağ / Bilgi İşlem	,16272	,20756	,434	-,2453	,5708
		Grafik / Tasarım	,00796	,13688	,954	-,2612	,2771
	Diğer	Video / Animasyon	,12419	,14812	,402	-,1670	,4154
		Tercüman / Çevirmen	,20805	,17040	,223	-,1270	,5431
		Görsel Sanatlar	-,19627	,16344	,231	-,5176	,1250
		İşletme / Finans / Hukuk	,07689	,15941	,630	-,2365	,3903
		Serbest Yazar	,07476	,13185	,571	-,1845	,3340
		Pazarlama	-,19442	,15755	,218	-,5042	,1153
		Web Geliştirme	,77562*	,20895	,000	,3648	1,1864
		Yazılım / Teknoloji	,39643	,21788	,070	-,0319	,8248
		Ağ / Bilgi İşlem	,35714	,23404	,128	-,1030	,8173
		Grafik / Tasarım	,20238	,17444	,247	-,1406	,5453
	Pazarlama	Video / Animasyon	,31861	,18340	,083	-,0419	,6792
		Tercüman / Çevirmen	,40247*	,20182	,047	,0057	,7992
		Görsel Sanatlar	-,00185	,19597	,992	-,3871	,3834
		İşletme / Finans / Hukuk	,27131	,19263	,160	-,1074	,6500
		Serbest Yazar	,26918	,17052	,115	-,0661	,6044
		Diğer	,19442	,15755	,218	-,1153	,5042
		Yazılım / Teknoloji	-,18297	,17904	,307	-,5350	,1690
		Ağ / Bilgi İşlem	-,16214	,19064	,396	-,5369	,2127
		Grafik / Tasarım	,01321	,14851	,929	-,2787	,3052
		Video / Animasyon	-,23341	,15471	,132	-,5376	,0707
Örgütsel Bağlılık	Web Geliştirme	Tercüman / Çevirmen	-,08682	,16763	,605	-,4164	,2427
		Görsel Sanatlar	-,48326*	,16351	,003	-,8047	-,1618

Tablo 5.30. (Devamı)

	İşletme / Finans / Hukuk	-,21657	,16116	,180	-,5334	,1003
	Serbest Yazar	-,28945*	,14581	,048	-,5761	-,0028
	Diğer	-,08887	,13698	,517	-,3582	,1804
	Pazarlama	-,08922	,16008	,578	-,4039	,2255
	Web Geliştirme	,18297	,17904	,307	-,1690	,5350
	Ağ / Bilgi İşlem	,02083	,19641	,916	-,3653	,4070
	Grafik / Tasarım	,19618	,15585	,209	-,1102	,5026
	Video / Animasyon	-,05044	,16177	,755	-,3685	,2676
Yazılım / Teknoloji	Tercüman / Çevirmen	,09615	,17417	,581	-,2463	,4386
	Görsel Sanatlar	-,30029	,17021	,078	-,6349	,0343
	İşletme / Finans / Hukuk	-,03360	,16795	,842	-,3638	,2966
	Serbest Yazar	-,10648	,15329	,488	-,4078	,1949
	Diğer	,09410	,14491	,516	-,1908	,3790
	Pazarlama	,09375	,16692	,575	-,2344	,4219
	Web Geliştirme	,16214	,19064	,396	-,2127	,5369
	Yazılım / Teknoloji	-,02083	,19641	,916	-,4070	,3653
	Grafik / Tasarım	,17535	,16905	,300	-,1570	,5077
	Video / Animasyon	-,07127	,17452	,683	-,4144	,2718
Ağ / Bilgi İşlem	Tercüman / Çevirmen	,07532	,18607	,686	-,2905	,4411
	Görsel Sanatlar	-,32112	,18237	,079	-,6797	,0374
	İşletme / Finans / Hukuk	-,05444	,18026	,763	-,4088	,3000
	Serbest Yazar	-,12731	,16668	,445	-,4550	,2004
	Diğer	,07327	,15901	,645	-,2394	,3859
	Pazarlama	,07292	,17930	,684	-,2796	,4254
	Web Geliştirme	-,01321	,14851	,929	-,3052	,2787
	Yazılım / Teknoloji	-,19618	,15585	,209	-,5026	,1102
	Ağ / Bilgi İşlem	-,17535	,16905	,300	-,5077	,1570
	Video / Animasyon	-,24662	,12715	,053	-,4966	,0034
Grafik / Tasarım	Tercüman / Çevirmen	-,10003	,14260	,483	-,3804	,1803
	Görsel Sanatlar	-,49647*	,13773	,000	-,7672	-,2257
	İşletme / Finans / Hukuk	-,22978	,13493	,089	-,4951	,0355
	Serbest Yazar	-,30266*	,11617	,010	-,5310	-,0743
	Diğer	-,10208	,10487	,331	-,3082	,1041
	Pazarlama	-,10243	,13364	,444	-,3652	,1603
	Web Geliştirme	,23341	,15471	,132	-,0707	,5376
	Yazılım / Teknoloji	,05044	,16177	,755	-,2676	,3685
	Ağ / Bilgi İşlem	,07127	,17452	,683	-,2718	,4144
	Grafik / Tasarım	,24662	,12715	,053	-,0034	,4966
Video / Animasyon	Tercüman / Çevirmen	,14659	,14904	,326	-,1464	,4396
	Görsel Sanatlar	-,24985	,14439	,084	-,5337	,0340
	İşletme / Finans / Hukuk	,01684	,14173	,905	-,2618	,2955
	Serbest Yazar	-,05604	,12399	,652	-,2998	,1877
	Diğer	,14454	,11348	,204	-,0786	,3676
	Pazarlama	,14419	,14050	,305	-,1320	,4204
	Web Geliştirme	,08682	,16763	,605	-,2427	,4164
	Yazılım / Teknoloji	-,09615	,17417	,581	-,4386	,2463
	Ağ / Bilgi İşlem	-,07532	,18607	,686	-,4411	,2905
	Grafik / Tasarım	,10003	,14260	,483	-,1803	,3804
Tercüman / Çevirmen	Video / Animasyon	-,14659	,14904	,326	-,4396	,1464
	Görsel Sanatlar	-,39644*	,15816	,013	-,7074	-,0855

Tablo 5.30. (Devamı)

	İşletme / Finans / Hukuk	-,12976	,15573	,405	-,4359	,1764
	Serbest Yazar	-,20264	,13978	,148	-,4774	,0722
	Diğer	-,00205	,13055	,987	-,2587	,2546
	Pazarlama	-,00240	,15461	,988	-,3064	,3016
	Web Geliştirme	,48326*	,16351	,003	,1618	,8047
	Yazılım / Teknoloji	,30029	,17021	,078	-,0343	,6349
	Ağ / Bilgi İşlem	,32112	,18237	,079	-,0374	,6797
	Grafik / Tasarım	,49647*	,13773	,000	,2257	,7672
	Video / Animasyon	,24985	,14439	,084	-,0340	,5337
Görsel Sanatlar	Tercüman / Çevirmen	,39644*	,15816	,013	,0855	,7074
	İşletme / Finans / Hukuk	,26669	,15128	,079	-,0307	,5641
	Serbest Yazar	,19381	,13482	,151	-,0712	,4589
	Diğer	,39439*	,12521	,002	,1482	,6406
	Pazarlama	,39404	,15014	,009	,0989	,6892
	Web Geliştirme	,21657	,16116	,180	-,1003	,5334
	Yazılım / Teknoloji	,03360	,16795	,842	-,2966	,3638
	Ağ / Bilgi İşlem	,05444	,18026	,763	-,3000	,4088
	Grafik / Tasarım	,22978	,13493	,089	-,0355	,4951
İşletme / Finans / Hukuk	Video / Animasyon	-,01684	,14173	,905	-,2955	,2618
	Tercüman / Çevirmen	,12976	,15573	,405	-,1764	,4359
	Görsel Sanatlar	-,26669	,15128	,079	-,5641	,0307
	Serbest Yazar	-,07288	,13196	,581	-,3323	,1865
	Diğer	,12770	,12213	,296	-,1124	,3678
	Pazarlama	,12735	,14757	,389	-,1628	,4175
	Web Geliştirme	,28945*	,14581	,048	,0028	,5761
	Yazılım / Teknoloji	,10648	,15329	,488	-,1949	,4078
	Ağ / Bilgi İşlem	,12731	,16668	,445	-,2004	,4550
	Grafik / Tasarım	,30266*	,11617	,010	,0743	,5310
	Video / Animasyon	,05604	,12399	,652	-,1877	,2998
Serbest Yazar	Tercüman / Çevirmen	,20264	,13978	,148	-,0722	,4774
	Görsel Sanatlar	-,19381	,13482	,151	-,4589	,0712
	İşletme / Finans / Hukuk	,07288	,13196	,581	-,1865	,3323
	Diğer	,20058*	,10101	,048	,0020	,3992
	Pazarlama	,20023	,13064	,126	-,0566	,4571
	Web Geliştirme	,08887	,13698	,517	-,1804	,3582
	Yazılım / Teknoloji	-,09410	,14491	,516	-,3790	,1908
	Ağ / Bilgi İşlem	-,07327	,15901	,645	-,3859	,2394
	Grafik / Tasarım	,10208	,10487	,331	-,1041	,3082
	Video / Animasyon	-,14454	,11348	,204	-,3676	,0786
Diğer	Tercüman / Çevirmen	,00205	,13055	,987	-,2546	,2587
	Görsel Sanatlar	-,39439*	,12521	,002	-,6406	-,1482
	İşletme / Finans / Hukuk	-,12770	,12213	,296	-,3678	,1124
	Serbest Yazar	-,20058*	,10101	,048	-,3992	-,0020
	Pazarlama	-,00035	,12070	,998	-,2377	,2370
	Web Geliştirme	,08922	,16008	,578	-,2255	,4039
	Yazılım / Teknoloji	-,09375	,16692	,575	-,4219	,2344
	Ağ / Bilgi İşlem	-,07292	,17930	,684	-,4254	,2796
Pazarlama	Grafik / Tasarım	,10243	,13364	,444	-,1603	,3652
	Video / Animasyon	-,14419	,14050	,305	-,4204	,1320
	Tercüman / Çevirmen	,00240	,15461	,988	-,3016	,3064

Tablo 5.30. (Devamı)

Normatif Bağlılık	Web Geliştirme	Görsel Sanatlar	-,39404*	,15014	,009	-,6892	-,0989
		İşletme / Finans / Hukuk	-,12735	,14757	,389	-,4175	,1628
		Serbest Yazar	-,20023	,13064	,126	-,4571	,0566
		Diğer	,00035	,12070	,998	-,2370	,2377
		Yazılım / Teknoloji	-,41478	,28837	,151	-,9817	,1522
		Ağ / Bilgi İşlem	-,30978	,30705	,314	-,9134	,2939
		Grafik / Tasarım	,00272	,23919	,991	-,4675	,4730
		Video / Animasyon	-,41899	,24918	,093	-,9089	,0709
		Tercüman / Çevirmen	,00368	,26999	,989	-,5271	,5345
		Görsel Sanatlar	-,68996*	,26335	,009	- 1,2077	-,1722
	Yazılım / Teknoloji	İşletme / Finans / Hukuk	-,23478	,25957	,366	-,7451	,2755
		Serbest Yazar	-,41997	,23485	,075	-,8817	,0417
		Diğer	-,11343	,22062	,607	-,5472	,3203
		Pazarlama	-,16603	,25784	,520	-,6729	,3409
		Web Geliştirme	,41478	,28837	,151	-,1522	,9817
		Ağ / Bilgi İşlem	,10500	,31636	,740	-,5170	,7270
		Grafik / Tasarım	,41750	,25103	,097	-,0760	,9110
		Video / Animasyon	-,00421	,26056	,987	-,5165	,5080
		Tercüman / Çevirmen	,41846	,28053	,137	-,1331	,9700
		Görsel Sanatlar	-,27517	,27415	,316	-,8141	,2638
	Ağ / Bilgi İşlem	İşletme / Finans / Hukuk	,18000	,27051	,506	-,3518	,7118
		Serbest Yazar	-,00519	,24689	,983	-,4906	,4802
		Diğer	,30135	,23340	,197	-,1575	,7602
		Pazarlama	,24875	,26885	,355	-,2798	,7773
		Web Geliştirme	,30978	,30705	,314	-,2939	,9134
		Yazılım / Teknoloji	-,10500	,31636	,740	-,7270	,5170
		Grafik / Tasarım	,31250	,27228	,252	-,2228	,8478
		Video / Animasyon	-,10921	,28109	,698	-,6618	,4434
		Tercüman / Çevirmen	,31346	,29969	,296	-,2757	,9027
		Görsel Sanatlar	-,38017	,29373	,196	-,9576	,1973
	Grafik / Tasarım	İşletme / Finans / Hukuk	,07500	,29034	,796	-,4958	,6458
		Serbest Yazar	-,11019	,26847	,682	-,6380	,4176
		Diğer	,19635	,25612	,444	-,3072	,6999
		Pazarlama	,14375	,28879	,619	-,4240	,7115
		Web Geliştirme	-,00272	,23919	,991	-,4730	,4675
		Yazılım / Teknoloji	-,41750	,25103	,097	-,9110	,0760
		Ağ / Bilgi İşlem	-,31250	,27228	,252	-,8478	,2228
		Video / Animasyon	-,42171*	,20480	,040	-,8244	-,0191
		Tercüman / Çevirmen	,00096	,22967	,997	-,4506	,4525
		Görsel Sanatlar	-,69267*	,22183	,002	- 1,1288	-,2566
		İşletme / Finans / Hukuk	-,23750	,21733	,275	-,6648	,1898

Tablo 5.30. (Devamı)

Video / Animasyon	Serbest Yazar	-,42269*	,18710	,024	-,7905	-,0548
	Diğer	-,11615	,16891	,492	-,4482	,2159
	Pazarlama	-,16875	,21525	,434	-,5919	,2544
	Web Geliştirme	,41899	,24918	,093	-,0709	,9089
	Yazılım / Teknoloji	,00421	,26056	,987	-,5080	,5165
	Ağ / Bilgi İşlem	,10921	,28109	,698	-,4434	,6618
	Grafik / Tasarım	,42171*	,20480	,040	,0191	,8244
	Tercüman / Çevirmen	,42267	,24006	,079	-,0493	,8946
	Görsel Sanatlar	-,27096	,23257	,245	-,7282	,1863
	İşletme / Finans / Hukuk	,18421	,22827	,420	-,2646	,6330
Tercüman / Çevirmen	Serbest Yazar	-,00097	,19971	,996	-,3936	,3917
	Diğer	,30556	,18277	,095	-,0538	,6649
	Pazarlama	,25296	,22630	,264	-,1919	,6979
	Web Geliştirme	-,00368	,26999	,989	-,5345	,5271
	Yazılım / Teknoloji	-,41846	,28053	,137	-,9700	,1331
	Ağ / Bilgi İşlem	-,31346	,29969	,296	-,9027	,2757
	Grafik / Tasarım	-,00096	,22967	,997	-,4525	,4506
	Video / Animasyon	-,42267	,24006	,079	-,8946	,0493
	Görsel Sanatlar	-,69363*	,25474	,007	-,1,1944	-,1928
	İşletme / Finans / Hukuk	-,23846	,25082	,342	-,7316	,2547
Görsel Sanatlar	Serbest Yazar	-,42365	,22514	,061	-,8663	,0190
	Diğer	-,11711	,21027	,578	-,5305	,2963
	Pazarlama	-,16971	,24903	,496	-,6593	,3199
	Web Geliştirme	,68996*	,26335	,009	,1722	1,2077
	Yazılım / Teknoloji	,27517	,27415	,316	-,2638	,8141
	Ağ / Bilgi İşlem	,38017	,29373	,196	-,1973	,9576
	Grafik / Tasarım	,69267*	,22183	,002	,2566	1,1288
	Video / Animasyon	,27096	,23257	,245	-,1863	,7282
	Tercüman / Çevirmen	,69363*	,25474	,007	,1928	1,1944
	İşletme / Finans / Hukuk	,45517	,24367	,063	-,0239	,9342
İşletme / Finans / Hukuk	Serbest Yazar	,26999	,21714	,214	-,1569	,6969
	Diğer	,57652*	,20167	,004	,1800	,9730
	Pazarlama	,52392*	,24182	,031	,0485	,9993
	Web Geliştirme	,23478	,25957	,366	-,2755	,7451
	Yazılım / Teknoloji	-,18000	,27051	,506	-,7118	,3518
	Ağ / Bilgi İşlem	-,07500	,29034	,796	-,6458	,4958
	Grafik / Tasarım	,23750	,21733	,275	-,1898	,6648
	Video / Animasyon	-,18421	,22827	,420	-,6330	,2646
	Tercüman / Çevirmen	,23846	,25082	,342	-,2547	,7316
	Görsel Sanatlar	-,45517	,24367	,063	-,9342	,0239
Serbest Yazar	Serbest Yazar	-,18519	,21254	,384	-,6030	,2327
	Diğer	,12135	,19670	,538	-,2654	,5081
	Pazarlama	,06875	,23769	,773	-,3985	,5360
	Web Geliştirme	,41997	,23485	,075	-,0417	,8817

Tablo 5.30. (Devamı)

	Yazılım / Teknoloji	,00519	,24689	,983	-,4802	,4906
	Ağ / Bilgi İşlem	,11019	,26847	,682	-,4176	,6380
	Grafik / Tasarım	,42269*	,18710	,024	,0548	,7905
	Video / Animasyon	,00097	,19971	,996	-,3917	,3936
	Tercüman / Çevirmen	,42365	,22514	,061	-,0190	,8663
	Görsel Sanatlar	-,26999	,21714	,214	-,6969	,1569
	İşletme / Finans / Hukuk	,18519	,21254	,384	-,2327	,6030
	Diğer	,30653	,16270	,060	-,0133	,6264
	Pazarlama	,25394	,21042	,228	-,1597	,6676
	Web Geliştirme	,11343	,22062	,607	-,3203	,5472
	Yazılım / Teknoloji	-,30135	,23340	,197	-,7602	,1575
	Ağ / Bilgi İşlem	-,19635	,25612	,444	-,6999	,3072
	Grafik / Tasarım	,11615	,16891	,492	-,2159	,4482
	Video / Animasyon	-,30556	,18277	,095	-,6649	,0538
Diğer	Tercüman / Çevirmen	,11711	,21027	,578	-,2963	,5305
	Görsel Sanatlar	,57652*	,20167	,004	-,9730	-,1800
	İşletme / Finans / Hukuk	-,12135	,19670	,538	-,5081	,2654
	Serbest Yazar	-,30653	,16270	,060	-,6264	,0133
	Pazarlama	-,05260	,19441	,787	-,4348	,3296
	Web Geliştirme	,16603	,25784	,520	-,3409	,6729
	Yazılım / Teknoloji	-,24875	,26885	,355	-,7773	,2798
	Ağ / Bilgi İşlem	-,14375	,28879	,619	-,7115	,4240
	Grafik / Tasarım	,16875	,21525	,434	-,2544	,5919
	Video / Animasyon	-,25296	,22630	,264	-,6979	,1919
Pazarlama	Tercüman / Çevirmen	,16971	,24903	,496	-,3199	,6593
	Görsel Sanatlar	-,52392*	,24182	,031	-,9993	-,0485
	İşletme / Finans / Hukuk	-,06875	,23769	,773	-,5360	,3985
	Serbest Yazar	-,25394	,21042	,228	-,6676	,1597
	Diğer	,05260	,19441	,787	-,3296	,4348

Tablo 5.30'a göre, işsel tatmin düzeylerinin uzmanlık alanlarına göre farklılıkları detaylı bir şekilde ele alındığında, web geliştirme ve diğer alanlar arasındaki farklar öne çıkmaktadır. Uzmanlık alanlarına göre bulunan anlamlı farklılıklar aşağıda verildiği gibidir.

- Web geliştirme ile grafik tasarım arasında ortalama fark -0,57324 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,003, $p < 0,05$). Bu, grafik tasarım alanında çalışanların web geliştirme alanına kıyasla önemli ölçüde daha yüksek işsel tatmin düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir.

- Web Geliştirme çalışanları ile video/animasyon çalışanları arasındaki ortalama fark -0,45701 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,024, $p<0,05$). Bu, video/animasyon alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir.
- Web Geliştirme çalışanları ile görsel sanatlar çalışanları arasındaki ortalama fark -0,77747 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,000, $p<0,05$). Bu, görsel sanatlar alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir.
- Web Geliştirme çalışanları ile işletme/finans/hukuk çalışanları arasındaki ortalama fark -0,50431 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,017, $p<0,05$). Bu, işletme/finans/hukuk alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine göstermektedir.
- Web Geliştirme çalışanları ile serbest yazar çalışanları arasındaki ortalama fark -0,50644 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,008, $p<0,05$). Bu, serbest yazar alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine göstermektedir.
- Web Geliştirme çalışanları ile diğer çalışma alanındaki çalışanlar arasındaki ortalama fark -0,58120 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,001, $p<0,05$). Bu, diğer çalışma alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine göstermektedir.
- Web Geliştirme çalışanları ile pazarlama çalışanları arasındaki ortalama fark -0,77562 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,000, $p<0,05$). Bu, pazarlama alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine göstermektedir.
- Tercüman/çevirmen olarak çalışanlar ile pazarlama çalışanları arasındaki ortalama fark -0,40247 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,047, $p<0,05$). Bu, pazarlama alanındaki bireylerin tercüman/çevirmen olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın uzmanlık alanına göre farklılık göstermesinde etkili olan alanlar aşağıda verilmiştir.

- Web geliştirme çalışanları ile görsel sanatlar çalışanları arasındaki ortalama fark -0,48326 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,003, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Web geliştirme çalışanları ile serbest yazar olarak çalışanlar arasındaki ortalama fark -0,28945 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,048, $p<0,05$). Bu sonuç, serbest yazar olarak çalışan bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Grafik tasarım çalışanları ile görsel sanatlar çalışanları arasındaki ortalama fark -0,49647 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,000, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin grafik tasarım alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Grafik tasarım çalışanları ile serbest yazar olarak çalışanlar arasındaki ortalama fark -0,30266 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,010, $p<0,05$). Bu sonuç, serbest yazar olarak çalışan bireylerin grafik tasarım alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Tercüman/çevirmen olarak çalışanlar ile görsel sanatlar çalışanları arasındaki ortalama fark -0,39644 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,013, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin tercüman/çevirmen olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile diğer grubunda çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,39439 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,002, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin diğer grubunda çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile pazarlama alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,39404 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,009, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin pazarlama alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

- Serbest yazar olarak çalışanlar ile diğer grubunda çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,20058 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,048, $p<0,05$). Bu sonuç, Serbest yazar olarak çalışanlar bireylerin diğer grubunda çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Normatif bağlılığın uzmanlık alanına göre farklılık göstermesinde etkili olan alanlar aşağıda verilmiştir.

- Görsel sanatlar çalışanları ile web geliştirme alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,68996 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,009, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin web geliştirme alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile grafik/tasarım alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,69267 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,002, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin grafik/tasarım alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile tercüman/çevirmen alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,69363 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,007, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin grafik/tasarım alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile diğer grubunda çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,57552 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,004, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin diğer grubunda çalışanlara kıyasla daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Görsel sanatlar çalışanları ile pazarlama alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,52392 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,031, $p<0,05$). Bu sonuç, görsel sanatlar alanındaki bireylerin pazarlama alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.
- Grafik/tasarım alanında çalışanlar ile video/animasyon alanında çalışanlar arasındaki ortalama fark -0,42171 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,040, $p<0,05$). Bu sonuç, grafik/tasarım alanındaki bireylerin video/animasyon alanında çalışanlara kıyasla daha düşük normatif bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

- Grafik/tasarım alanında çalışanlar ile serbest yazar olarak çalışanlar arasındaki ortalama fark -0,42269 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,024, $p<0,05$). Bu sonuç, grafik/tasarım alanındaki bireylerin serbest yazar olarak çalışanlara kıyasla daha düşük normatif bağılılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar arasında, çalışma süresi 11-15 yıl olan 4 kişi, 16-20 yıl olan 2 kişi ve 20 yıldan fazla olan 3 kişi bulunmaktadır. Bu sınıflar birleştirilerek “11 yıldan fazla” isminde yeni bir sınıf oluşturulmuştur. Çalışma süresine göre tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.31 ile verilmiştir.



Tablo 5.31. Çalışma Süresine Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	1 yıldan az	199	3,6351	,73980	,05244	3,5317	3,7385	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	3,8655	,65825	,05156	3,7637	3,9673	1,38	5,00
	6-10 yıl	35	3,6462	,87908	,14859	3,3442	3,9481	1,00	4,69
	11 yıldan fazla	9	3,4615	1,12594	,37531	2,5961	4,3270	1,62	5,00
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
İçsel Tatmin	1 yıldan az	199	3,7976	,77971	,05527	3,6886	3,9066	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	4,0745	,67219	,05265	3,9705	4,1785	1,14	5,00
	6-10 yıl	35	3,8286	,91591	,15482	3,5139	4,1432	1,00	5,00
	11 yıldan fazla	9	3,4921	1,22289	,40763	2,5521	4,4321	1,43	5,00
	Toplam	406	3,9046	,77424	,03843	3,8291	3,9802	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	1 yıldan az	199	3,4456	,84734	,06007	3,3271	3,5640	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	3,6217	,78460	,06145	3,5003	3,7430	1,67	5,00
	6-10 yıl	35	3,4333	,97115	,16415	3,0997	3,7669	1,00	4,83
	11 yıldan fazla	9	3,4259	1,18471	,39490	2,5153	4,3366	1,67	5,00
	Toplam	406	3,5148	,84371	,04187	3,4325	3,5971	1,00	5,00
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	199	3,0364	,55811	,03956	2,9584	3,1145	1,33	4,33
	1-5 yıl	163	2,9622	,62616	,04904	2,8653	3,0590	1,50	4,83
	6-10 yıl	35	3,1571	,62680	,10595	2,9418	3,3725	2,00	4,33
	11 yıldan fazla	9	2,9907	,57802	,19267	2,5464	3,4350	2,42	4,00
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	199	2,8425	,98519	,06984	2,7048	2,9803	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	3,0164	1,04744	,08204	2,8544	3,1784	1,00	5,00
	6-10 yıl	35	3,2286	1,02827	,17381	2,8753	3,5818	1,00	5,00
	11 yıldan fazla	9	3,1481	1,35515	,45172	2,1065	4,1898	1,00	5,00
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	199	2,9510	,89495	,06344	2,8259	3,0761	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	2,6856	,89993	,07049	2,5464	2,8248	1,00	5,00
	6-10 yıl	35	2,9143	,99989	,16901	2,5708	3,2578	1,00	5,00
	11 yıldan fazla	9	2,7500	,96014	,32005	2,0120	3,4880	2,00	5,00
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	199	3,2211	,94161	,06675	3,0895	3,3527	1,00	5,00
	1-5 yıl	163	3,1509	,91600	,07175	3,0092	3,2926	1,00	5,00
	6-10 yıl	35	3,3086	1,14001	,19270	2,9170	3,7002	1,00	5,00
	11 yıldan fazla	9	3,0889	1,20046	,40015	2,1661	4,0116	1,20	5,00
	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.31'e göre 1 yıldan az çalışanlar için ortalama iş tatmini 3,6351, 1-5 yıl arası çalışanlar için ortalama iş tatmini 3,8655, 6-10 yıl arası çalışanlar için ortalama iş tatmini 3,6462 ve 11 yıldan fazla çalışanlar için ortalama iş tatmini 3,4615'dir. Genel toplamda, tüm çalışma süreleri için iş tatmini ortalaması 3,7247 olarak hesaplanmıştır. İçsel tatmin için, 1 yıldan az çalışanların ortalama değeri 3,7976, 1-5 yıl çalışanlar için ortalama 4,0745, 6-10 yıl arası çalışanlar için ortalama 3,8286 ve 11 yıldan fazla çalışanlar için ortalama 3,4921 olarak bulunmuştur. Tüm katılımcıların içsel tatmin ortalaması 3,9046 değerindedir. Dışsal tatmin bakımından ise, 1 yıldan az çalışanların ortalama dışsal tatmini 3,4456, 1-5 yıl arasında çalışanlar için ortalama 3,6217, 6-10 yıl arası çalışanlar için ortalama 3,4333 ve 11 yıldan fazla çalışanlar için ortalama 3,4259 olarak bulunmuştur. Toplamda, tüm süreler için dışsal tatmin ortalaması 3,5148 olarak tespit edilmiştir.

Çalışanlar arasında 1 yıldan az çalışma süresi olanlar için örgütsel bağlılık ortalaması 3,0364, 1-5 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması 2,9622, 6-10 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması 3,1571 ve 11 yıldan fazla çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması ise 2,9907 olarak bulunmuştur. Genel olarak tüm katılımcıların örgütsel bağlılık ortalaması 3,0160'dır. Duygusal bağlılık için, 1 yıldan az çalışma süresi olanların duygusal bağlılık ortalaması 2,8425 ve standart sapması 0,98519'dur. 1-5 yıl arası çalışanların duygusal bağlılık ortalaması 3,0164, standart sapması ise 1,04744'tür. 6-10 yıl çalışanlarda bu değerler sırasıyla ortalama 3,2286 ve standart sapma 1,02827, 11 yıldan fazla çalışanlarda ise ortalama 3,1481 ve standart sapma 1,35515 olarak bulunmuştur. Genel olarak tüm katılımcıların duygusal bağlılık ortalaması 2,9524, standart sapması ise 1,02636'dır. Devam bağlılığında, 1 yıldan az çalışanlar için ortalama 2,9510, 1-5 yıl arasında çalışanlar için ortalama 2,6856, 6-10 yıl arası çalışanlar için ortalama 2,9143 ve 11 yıldan fazla çalışanlar için ise ortalama 2,7500 olarak hesaplanmıştır. Tüm katılımcılar için devam bağlılığının ortalaması 2,8368'dir. Normatif bağlılık boyutunda ise, 1 yıldan az çalışanların normatif bağlılık ortalaması 3,2211, 1-5 yıl çalışanlar için ortalama 3,1509, 6-10 yıl arası çalışanlar için ortalama 3,3086 ve 11 yıldan fazla çalışanlar için ise ortalama 3,0889 olarak bulunmuştur. Tüm katılımcılar için normatif bağlılık ortalaması 3,1975 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.32. Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Analizi

		Anova Analizi				
		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	5,668	3	1,889	3,533	,015*
	Grup içi	214,976	402	,535		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	8,719	3	2,906	4,992	,002*
	Grup içi	234,059	402	,582		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	3,119	3	1,040	1,466	,223
	Grup içi	285,181	402	,709		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	1,258	3	,419	1,194	,312
	Grup içi	141,221	402	,351		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	6,083	3	2,028	1,938	0,123
	Grup içi	420,552	402	1,046		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	6,601	3	2,2	2,671	0,047
	Grup içi	331,151	402	0,824		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	1,003	3	0,334	0,366	0,778
	Grup içi	367,195	402	0,913		

Freelance çalışanların çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve alt düzeyleri ile iş tatmini ve alt düzeyleri arasındaki farklılıklar ANOVA testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 5.32’de gösterilmiştir.

Tablo 5.32’ye göre katılımcıların çalışma süresine göre iş tatminleri $F=3,533$ ve Sig. ,015 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir. Yani freelance olarak farklı çalışma sürelerine sahip bireylerin iş tatminleri arasında anlamlı farklar vardır ve bu farklardan en az biri istatistiksel olarak önemlidir. Benzer şekilde, çalışanların içsel tatminleri de $F=4,992$ ve Sig. ,002 ($p<0,05$) test sonucu ile çalışma sürelerine göre anlamlı farklılığa sahiptir.

Ayrıca katılımcıların devam bağlılıkları, çalışma süresine göre $F=2,671$ ve Sig. ,047 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir.

Özetlemek gerekirse, çalışma süresine göre freelance çalışanların iş tatmini ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunurken, dışsal tatmin düzeyleri açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Freelance çalışanların çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamazken, devam bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sonuç olarak, “**H2g: Freelance**

çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi ve “**H3g**: *Freelance çalışanların iş tatminleri çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri kabul edilmektedir.

İş tatmini, içsel tatmin ve devam bağlılık boyutlarında hangi çalışma süresi gruplarının diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için post hoc (TUKEY) testi yapılmıştır.

Tablo 5.33. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Post Hoc Testi (TUKEY)

Çoklu Karşılaştırmalar (Tukey)							
Bağımlı Değişken	(I) Gelir Durumu	(J) Gelir Durumu	Ortalama Fark	Std. Hata	Sig	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
İş Tatmini	1 yıldan az	1-5 yıl	-,23040*	,07725	,016	-,4297	-,0311
		6-10 yıl	-,01106	,13404	1,000	-,3568	,3347
		11 yıldan fazla	,17356	,24921	,898	-,4694	,8165
	1-5 yıl	1 yıldan az	,23040*	,07725	,016	,0311	,4297
		6-10 yıl	,21935	,13623	,374	-,1321	,5708
		11 yıldan fazla	,40396	,25040	,372	-,2420	1,0499
	6-10 yıl	1 yıldan az	,01106	,13404	1,000	-,3347	,3568
		1-5 yıl	-,21935	,13623	,374	-,5708	,1321
		11 yıldan fazla	,18462	,27331	,906	-,5205	,8897
	11 yıldan fazla	1 yıldan az	-,17356	,24921	,898	-,8165	,4694
		1-5 yıl	-,40396	,25040	,372	-1,0499	,2420
		6-10 yıl	-,18462	,27331	,906	-,8897	,5205
İçsel Tatmin	1 yıldan az	1-5 yıl	-,27694*	,08061	,004	-,4849	-,0690
		6-10 yıl	-,03101	,13986	,996	-,3918	,3298
		11 yıldan fazla	,30550	,26004	,643	-,3653	,9763
	1-5 yıl	1 yıldan az	,27694*	,08061	,004	,0690	,4849
		6-10 yıl	,24592	,14215	,309	-,1208	,6127
		11 yıldan fazla	,58243	,26128	,117	-,0916	1,2565
	6-10 yıl	1 yıldan az	,03101	,13986	,996	-,3298	,3918
		1-5 yıl	-,24592	,14215	,309	-,6127	,1208
		11 yıldan fazla	,33651	,28518	,640	-,3992	1,0722
	11 yıldan fazla	1 yıldan az	-,30550	,26004	,643	-,9763	,3653
		1-5 yıl	-,58243	,26128	,117	-1,2565	,0916
		6-10 yıl	-,33651	,28518	,640	-1,0722	,3992
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	1-5 yıl	,26542	,09588	,030	,0181	,5128
		6-10 yıl	,03672	,16636	,996	-,3925	,4659
		11 yıldan fazla	,20101	,30930	,916	-,5969	,9989
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,26542*	,09588	,030	-,5128	-,0181
		6-10 yıl	-,22870	,16908	,530	-,6649	,2075
		11 yıldan fazla	-,06442	,31078	,997	-,8662	,7373

Tablo 5.33. (Devamı)

6-10 yıl	1 yıldan az	-,03672	,16636	,996	-,4659	,3925
	1-5 yıl	,22870	,16908	,530	-,2075	,6649
	11 yıldan fazla	,16429	,33921	,963	-,7108	1,0394
11 yıldan fazla	1 yıldan az	-,20101	,30930	,916	-,9989	,5969
	1-5 yıl	,06442	,31078	,997	-,7373	,8662
	6-10 yıl	-,16429	,33921	,963	-1,0394	,7108

Tablo 5.33'e göre 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl arası çalışanlar arasındaki ortalama iş tatmini farkı istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,016, $p<0,05$). İş tatmini ortalama farkı bu çalışma süreleri için -0,23040 olarak bulunmuştur. Bu sonuç 1 yıldan az çalışanların iş tatmininin 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde, 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl çalışanlar arasındaki ortalama içsel tatmin farkı da istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,004, $p<0,05$). İçsel tatmin ortalama farkı bu çalışma süreleri için -0,27694'tür. Bu sonuç 1 yıldan az çalışanların içsel tatmininin 1-5 yıl arasında çalışanlardan anlamlı derecede düşük olduğunu belirtmektedir.

Çalışma süresine göre çalışanların devam bağlılıklarının hangi çalışma yılı grupları arasında olduğunu belirlemek için post hoc testi (Tukey) yapılmıştır. Test sonucunda 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl çalışanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,003, $p<0,05$). Bu çalışma süreleri arasında ortalama fark devam bağlılığı için ,26542 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle 1 yıldan az çalışanların devam bağlılıkları 1-5 yıl arası çalışanlardan anlamlı derecede büyüktür.

Bu sonuçlar, çalışma süresine göre iş tatmini, içsel tatmin ve devam bağlılığı düzeyleri arasında belirli bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini, içsel tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri, özellikle daha kısa süreli çalışanlar ile biraz daha uzun süreli çalışanlar (1-5 yıl arası) arasında farklılaşmaktadır. Diğer çalışma süreleri arasındaki karşılaştırmalarda ise anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Çalışma statüsü değişkenine göre tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.34 ile verilmiştir.

Tablo 5.34. Çalışma Statüsüne Göre Tanımlayıcı İstatistikler

	Çalışma Statüsü	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Min.	Maks.
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Tatmini	Tam zamanlı freelance	91	3,5055	,94170	,09872	3,3094	3,7016	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,9458	,82425	,12426	3,6952	4,1964	1,00	5,00
	Sadece part-time freelance çalışan	210	3,7908	,59524	,04108	3,7099	3,8718	1,00	4,92
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	61	3,6646	,70599	,09039	3,4838	3,8454	1,15	4,77
	Toplam	406	3,7247	,73811	,03663	3,6527	3,7967	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	3,7394	,98850	,10362	3,5335	3,9453	1,00	5,00
İşsel Tatmin	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	4,0519	,82790	,12481	3,8002	4,3037	1,00	5,00
	Sadece part-time freelance çalışan	210	3,9646	,64550	,04454	3,8768	4,0524	1,00	5,00
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	61	3,8384	,75073	,09612	3,6461	4,0307	1,00	5,00
	Toplam	406	3,9046	,77424	,03843	3,8291	3,9802	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	3,2326	1,03574	,10858	3,0169	3,4483	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,8220	,90319	,13616	3,5474	4,0966	1,00	5,00
Dışsal Tatmin	Sadece part-time freelance çalışan	210	3,5695	,71553	,04938	3,4722	3,6669	1,00	5,00
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	61	3,4295	,88757	,11364	3,2022	3,6568	1,40	5,00
	Toplam	406	3,4901	,86971	,04316	3,4053	3,5750	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	2,9423	,60740	,06367	2,8158	3,0688	1,67	4,33
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,2879	,55261	,08331	3,1199	3,4559	2,33	4,33
	Sadece part-time freelance çalışan	210	2,9774	,56241	,03881	2,9009	3,0539	1,33	4,83
Örgütsel Bağlılık	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	61	3,0628	,65628	,08403	2,8948	3,2309	1,83	4,50
	Toplam	406	3,0160	,59313	,02944	2,9581	3,0739	1,33	4,83
	Tam zamanlı freelance	91	2,7912	1,17552	,12323	2,5464	3,0360	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,2652	1,07251	,16169	2,9391	3,5912	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	2,7912	1,17552	,12323	2,5464	3,0360	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,2652	1,07251	,16169	2,9391	3,5912	1,00	5,00
Duygusal Bağlılık	Tam zamanlı freelance	91	2,7912	1,17552	,12323	2,5464	3,0360	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	44	3,2652	1,07251	,16169	2,9391	3,5912	1,00	5,00

Tablo 5.34. (Devamı)

Devam Bağılılığı	Sadece part-time freelance çalışan	210	2,9190	,94523	,06523	2,7905	3,0476	1,00	5,00
	Tam zamanlı düzenli iş ve part- time freelance	61	3,0820	,98443	,12604	2,8298	3,3341	1,00	5,00
	Toplam	406	2,9524	1,02636	,05094	2,8522	3,0525	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	2,9890	1,03072	,10805	2,7744	3,2037	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part- time düzenli iş	44	3,0114	,95076	,14333	2,7223	3,3004	1,00	5,00
	Sadece part-time freelance çalışan	210	2,7286	,86230	,05950	2,6113	2,8459	1,00	5,00
	Tam zamanlı düzenli iş ve part- time freelance	61	2,8566	,83599	,10704	2,6425	3,0707	1,25	5,00
	Toplam	406	2,8368	,91321	,04532	2,7477	2,9259	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance	91	2,9956	1,05070	,11014	2,7768	3,2144	1,00	5,00
	Tam zamanlı freelance ve part- time düzenli iş	44	3,5227	,99133	,14945	3,2213	3,8241	2,00	5,00
	Sadece part-time freelance çalışan	210	3,2114	,86143	,05944	3,0942	3,3286	1,00	5,00
	Tam zamanlı düzenli iş ve part- time freelance	61	3,2164	1,02521	,13126	2,9538	3,4790	1,00	5,00
Normatif Bağılılık	Toplam	406	3,1975	,95348	,04732	3,1045	3,2906	1,00	5,00

Tablo 5.34'e göre iş tatmini açısından tam zamanlı freelance çalışanlar ortalama olarak 3,5055 puan alırken, tam zamanlı freelance ve part time düzenli işte çalışanların ortalaması 3,9458 puandır. Sadece part time çalışanların iş tatmin ortalaması 3,7908 iken tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanların iş tatmini ortalaması 3,6646 olarak bulunmuştur. Bütün gruplar dahil edildiğinde genel iş tatmini ortalaması 3,7247'dir.

İçsel tatmin açısından, tam zamanlı freelance çalışanların ortalaması 3,7394 ve tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanların içsel tatmin ortalaması 4,0519'dur. Yalnızca part-time freelance çalışanların içsel tatmini ortalaması 3,9646 iken tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanların içsel tatmin ortalaması 3,8384'tür. Tüm gruplar için içsel tatmin ortalaması 3,9046 olarak bulunmuştur.

Son olarak dışsal tatmin değerleri, tam zamanlı freelance çalışanlar için ortalama 3,2326 ve tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlar için 3,8220'dir. Sadece part-time freelance çalışanların dışsal tatmini ortalama 3,5695 iken tam zamanlı

düzenli iş ve part-time freelance çalışanların dışsal tatmin ortalaması 3,4295 olarak bulunmuştur. Genel olarak, bütün grupların dışsal tatmin ortalaması 3,4901'dir.

Örgütsel bağlılık incelendiğinde, tam zamanlı freelance çalışanların ortalaması 2,9423 ve tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması 3,2879'dur. Yalnızca part-time freelance çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması 2,9774 iken tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması 3,0628'dir. Tüm gruplar için örgütsel bağlılık ortalaması 3,0160 olarak bulunmuştur.

Duygusal bağlılık bakımından, tam zamanlı freelance çalışanların ortalama puanı 2,7912 iken tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlar için bu ortalama 3,2652 olarak bulunmuştur. Sadece part-time freelance çalışanlar ise 2,9190 ortalamaya sahipken tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanlar için ortalama 3,0820'dir. Genel toplamda, duygusal bağlılık ortalaması 2,9524 olarak hesaplanmıştır.

Devam bağlılığına gelince, tam zamanlı freelance çalışanların ortalama puanı 2,9890'dır. Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanların ortalaması 3,0114 ve sadece part-time freelance çalışanların ortalaması 2,7286 olarak bulunmuştur. Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanlar için bu ortalama 2,8566 ortalama olarak elde edilmiştir. Tüm katılımcılar için devam bağlılığı ortalaması 2,8368 olarak bulunmuştur.

Normatif bağlılıkta ise, tam zamanlı freelance çalışanların ortalaması 2,9956 iken tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlar için ortalama değer 3,5227'dir. Sadece part-time freelance çalışanların normatif bağlılık ortalaması 3,2114 olup tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance çalışanlar için bu ortalama 3,2164 olarak tespit edilmiştir. Genel toplamda ise normatif bağlılık ortalaması 3,1975'tir.

Tablo 5.35. Çalışma Statüsü Değişkenine Göre ANOVA Analizi

Anova Analizi						
		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İş Tatmini	Gruplar arası	7,663	3	2,554	4,821	,003*
	Grup içi	212,982	402	,530		
	Toplam	220,645	405			
İçsel Tatmin	Gruplar arası	4,463	3	1,488	2,509	,058
	Grup içi	238,315	402	,593		
	Toplam	242,778	405			
Dışsal Tatmin	Gruplar arası	12,698	3	4,233	6,174	,000*
	Grup içi	275,602	402	,686		
	Toplam	288,300	405			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	4,194	3	1,398	4,064	,007*
	Grup içi	138,286	402	,344		
	Toplam	142,479	405			
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	7,926	3	2,642	2,537	,056
	Grup içi	418,709	402	1,042		
	Toplam	426,635	405			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	5,933	3	1,978	2,396	,068
	Grup içi	331,819	402	0,825		
	Toplam	337,752	405			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	8,426	3	2,809	3,138	,025*
	Grup içi	359,772	402	0,895		
	Toplam	368,198	405			

Tablo 5.35 çalışma statüsüne göre iş tatmini ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığını test etmek için kullanılan ANOVA testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5.35'e göre katılımcıların çalışma statüsüne göre iş tatminleri $F=4,821$ ve Sig. ,003 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir. Yani freelance olarak farklı çalışma statülerine sahip bireylerin iş tatminleri arasında anlamlı farklar vardır ve bu farklardan en az biri istatistiksel olarak önemlidir. Benzer şekilde, çalışanların dışsal tatminleri de $F=6,174$ ve Sig. ,000 ($p<0,05$) test sonucu ile çalışma statülerine göre anlamlı farklılığa sahiptir.

Katılımcıların çalışma statüsüne göre örgütsel bağlılıkları $F=4,064$ ve Sig. ,007 ($p<0,05$) ile anlamlı bir farka sahiptir. Yani freelance olarak farklı çalışma statülerine sahip bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklar vardır. Freelance çalışanların normatif bağlılıkları da $F=3,138$ ve Sig. ,025 ($p<0,05$) test sonucu ile çalışma statülerine göre anlamlı farklılığa sahiptir.

Sonuç olarak, "**H2h**: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir." hipotezi ve "**H3h**: Freelance çalışanların iş

tatminleri çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmektedir.

Sonuçlar, farklı çalışma statülerine sahip gruplar arasında iş tatmini, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık bakımından önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu farklılıkların hangi grupları arasında olduğunu belirlemek için post hoc (TUKEY) testi yapılmıştır.

Tablo 5.36. Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Post Hoc Testi (TUKEY)

Çoklu Karşılaştırmalar (TUKEY)							
Bağımlı Değişken	(I) Çalışma Statüsü	(J) Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Std. Hata	Sig	%95 Güven Aralığı	
İş Tatmini	Tam zamanlı freelance	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,44031*	,13365	,006	-,7851	-,0955
		Sadece part-time freelance çalışan	-,28535*	,09135	,010	-,5210	-,0497
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,15907	,12045	,550	-,4698	,1517
		Tam zamanlı freelance	,44031*	,13365	,006	,0955	,7851
		Sadece part-time freelance çalışan	,15496	,12068	,574	-,1564	,4663
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,28124	,14397	,208	-,0902	,6526
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	Tam zamanlı freelance	,28535*	,09135	,010	,0497	,5210
		Sadece part-time freelance ve part-time düzenli iş	-,15496	,12068	,574	-,4663	,1564
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,12628	,10587	,632	-,1468	,3994
		Tam zamanlı freelance	,15907	,12045	,550	-,1517	,4698
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time düzenli iş	-,28124	,14397	,208	-,6526	,0902
		Sadece part-time freelance çalışan	-,12628	,10587	,632	-,3994	,1468
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,58937*	,15204	,000	-,9816	-,1971
		Sadece part-time freelance çalışan	-,35549*	,10392	,004	-,6236	-,0874
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,22915	,13701	,340	-,5826	,1243
Dışsal Tatmin	Tam zamanlı freelance	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance					

Tablo 5.36. (Devamı)

Örgütsel Bağlılık	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	Tam zamanlı freelance	,58937*	,15204	,000	,1971	,9816
		Sadece part-time freelance çalışan	,23387	,13728	,323	-,1203	,5880
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,36022	,16377	,125	-,0623	,7827
		Tam zamanlı freelance	,35549*	,10392	,004	,0874	,6236
	Sadece part-time freelance çalışan	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,23387	,13728	,323	-,5880	,1203
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,12635	,12043	,721	-,1843	,4370
		Tam zamanlı freelance	,22915	,13701	,340	-,1243	,5826
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,36022	,16377	,125	-,7827	,0623
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time düzenli iş	-,12635	,12043	,721	-,4370	,1843
		Sadece part-time freelance çalışan	-,34557*	,10769	,008	-,6234	-,0677
		Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,03507	,07361	,964	-,2250	,1548
		Sadece part-time freelance çalışan	-,12053	,09705	,601	-,3709	,1298
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,34557*	,10769	,008	,0677	,6234
		Tam zamanlı freelance					
		Sadece part-time freelance çalışan	,31050*	,09724	,008	,0596	,5614
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,22504	,11601	,213	-,0742	,5243
	Sadece part-time freelance çalışan		,03507	,07361	,964	-,1548	,2250
		Tam zamanlı freelance					
		Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,31050*	,09724	,008	-,5614	-,0596
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,08546	,08531	,748	-,3055	,1346
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance		,12053	,09705	,601	-,1298	,3709
		Tam zamanlı freelance					
		Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	-,22504	,11601	,213	-,5243	,0742
		Sadece part-time freelance çalışan	,08546	,08531	,748	-,1346	,3055

Tablo 5.36. (Devam)

Normatif Bağıllık	Tam zamanlı freelance	Tam zamanlı freelance ve part- time düzenli iş	-,52712*	,17371	,014	-,9753	-,0790
		Sadece part-time freelance çalışan	-,21582	,11873	,266	-,5221	,0905
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,22079	,15654	,494	-,6246	,1831
	Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş	Tam zamanlı freelance	,52712*	,17371	,014	,0790	,9753
		Sadece part-time freelance çalışan	,31130	,15685	,195	-,0933	,7159
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	,30633	,18711	,359	-,1764	,7890
	Sadece part- time freelance çalışan	Tam zamanlı freelance	,21582	,11873	,266	-,0905	,5221
		Tam zamanlı freelance ve part- time düzenli iş	-,31130	,15685	,195	-,7159	,0933
		Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	-,00496	,13760	1,000	-,3599	,3500
	Tam zamanlı düzenli iş ve part-time freelance	Tam zamanlı freelance	,22079	,15654	,494	-,1831	,6246
		Tam zamanlı freelance ve part- time düzenli iş	-,30633	,18711	,359	-,7890	,1764
		Sadece part-time freelance çalışan	,00496	,13760	1,000	-,3500	,3599

Tablo 5.36'ya göre anlamlı bulunan farklılıklar aşağıda verilmiştir.

- Tam zamanlı freelance çalışanların tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlara göre iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,44031, Sig.: ,006).
- Tam zamanlı freelance çalışanların tam zamanlı freelance ve sadece part-time freelance çalışanlara göre iş tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,28535, Sig.: ,010).
- Tam zamanlı freelance çalışanların, tam zamanlı freelance ve part time düzenli işte çalışanlara göre dışsal tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,58937, Sig.: ,000).
- Tam zamanlı freelance çalışanların, sadece part time freelance çalışanlara göre dışsal tatminleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,35549, Sig.: ,004).

- Tam zamanlı freelance çalışanların, tam zamanlı freelance ve part time düzenli işte çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,34557, Sig.: ,008).
- Sadece part time freelance çalışanların, tam zamanlı freelance ve part time düzenli işte çalışanlara göre örgütsel bağlılıkları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,31050, Sig.: ,008).
- Tam zamanlı freelance çalışanların, tam zamanlı freelance ve part time düzenli işte çalışanlara göre normatif bağlılıkları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ve daha düşüktür (Ortalama Fark = -0,52712, Sig.: ,014).

Bu sonuçlar, farklı çalışma statüsüne sahip bireyler arasında iş tatmini, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık açısından önemli farklılıkların olduğunu göstermektedir. Özellikle tam zamanlı freelance çalışanların diğer çalışma statülerine kıyasla daha düşük puanlar aldığı gözlenmektedir.

Tablo 5.37 Fark Analizleri Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Cinsiyet	Kısmen Kabul	Kabul
Medeni Durum	Kısmen Kabul	Ret
Yaş	Ret	Ret
Eğitim Durumu	Kabul	Kabul
Gelir Durumu	Kabul	Ret
Uzmanlık Alanı	Kabul	Kabul
Çalışma Süresi	Kabul	Kabul
Çalışma Statüsü	Kabul	Ret

Tablo 5.37’de katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin tez kapsamında araştırılan demografik özelliklere farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili kurulan hipotezlerin özet durumu gösterilmektedir. Bu bağlamda 16 hipotez kurulmuştur. Bu hipotezlerden 2 tanesi kısmen kabul edilirken 9 tanesi ise kabul edilmiştir. İncelenen demografik değişkenlerden 6 tanesi katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin en az bir tanesinde farklılık meydana getirirken sadece yaş değişkeni böyle bir farklılığa neden olmamıştır.

5.6.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizleri, istatistiksel yöntemler arasında, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek için kullanılan bir tekniktir. Bu analiz türü, değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisini ölçmektedir ve korelasyon katsayısı en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir (Pearson, 1895). Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değerler alır ve değerlerin sıfıra yakınlığı, değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değer 1'e yaklaştıkça ilişki pozitif yönde güçlü, -1'e yaklaştıkça ise negatif yönde güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir (Cohen, 1988).

Korelasyon hesaplamalarında "anlamli değil" sonucunun çıkması, incelenen iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Bu, elde edilen korelasyon katsayısının, genellikle belirlenen bir güven aralığı veya anlamlılık düzeyi ($p < 0,05$) içinde olmadığı anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, gözlemlenen ilişki, rastgele varyasyondan kaynaklanıyor olabilir ve bu nedenle güvenilir veya genel bir sonuç olarak kabul edilemez (Patil et al., 2022).

İki değişken arasındaki korelasyon katsayısının (r) yorumu Tablo 5.38'de verilen aralıklara göre yapılmaktadır (Kalaycı, 2014: 116).

Tablo 5.38. Pearson Korelasyon Ölçeği

Korelasyon Katsayısı	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf İlişki
0,26-0,49	Zayıf İlişki
0,50-0,69	Orta Düzey İlişki
0,70-0,89	Yüksek İlişki
0,90-1,00	Çok Yüksek İlişki

Kaynak: Kalaycı, 2014: 116.

Tablo 5.39'da örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.39. Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Duygusal Bağlılık	1						
2.Devam Bağlılığı	-,317**	1					
3.Normatif Bağlılık	,053	,306**	1				
4.Örgütsel Bağlılık	,306**	,581**	,850**	1			
5.İçsel Tatmin	-,112*	,096	,327**	,219**	1		
6.Dışsal Tatmin	,029	-,010	,550**	,376**	,676**	1	
7.İş Tatmini	-,048	,049	,475**	,322**	,921**	,909**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Duygusal bağlılık ve içsel tatmin arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde bu değer $-0,112$ olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Bu sonuç duygusal bağlılık ile içsel tatmin arasında çok zayıf ve negatif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, “**H1a**: *Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmektedir. Devam bağlılığı ve içsel tatmin arasında $0,096$ pozitif çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir korelasyon katsayısı bulunmuştur. Dolayısıyla, “**H1b**: *Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi ret edilmektedir. Normatif bağlılık ve içsel tatmin arasındaki korelasyon katsayısının $0,327$ olduğu ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, normatif bağlılık ve içsel tatmin arasında pozitif (aynı) ve zayıf anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda “**H1c**: *Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmektedir.

Duygusal bağlılık ve dışsal tatmin arasındaki korelasyon katsayısının aynı yönlü, çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($r: 0,029$; $p > 0,05$). Bu durumda “**H1d**: *Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi ret edilir. Devam bağlılığı ve dışsal tatmin arasındaki ilişki incelendiğinde korelasyon katsayısının $-0,010$ değerinde negatif, çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamsız ($p > 0,05$) bir korelasyon katsayısı bulunmuştur. Dolayısıyla, “**H1e**: *Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi ret edilmektedir. Normatif bağlılık ve dışsal tatmin arasındaki korelasyon katsayısının $0,550$ ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, normatif bağlılık ve dışsal

tatmin arasında pozitif (aynı) ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda “**H1f**: *Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5.40 ile korelasyon analizi sonucunda anlamlı bulunan ilişkiler özetlenmektedir.

Tablo 5.40. Korelasyon Analizi Özet Tablosu

Değişken 1	Değişken 2	Korelasyon Şiddeti	Yönü	Korelasyon Anlamlı
Duygusal Bağlılık	İçsel Tatmin	Çok Zayıf	Negatif	% 11.2
Normatif Bağlılık	İçsel Tatmin	Zayıf	Pozitif	% 32.7
Normatif Bağlılık	Dışsal Tatmin	Orta Düzey	Pozitif	% 55

5.6.7. Regresyon Analizleri

Regresyon analizleri, istatistik ve veri analizinde temel bir araçtır ve bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri modellemek ve analiz etmek için kullanılır (Field, 2013). Bu analizler, değişkenler arasındaki ilişkinin doğasını ve gücünü belirlemek, gelecekteki değerleri tahmin etmek ve hipotez testi yapmak için temel yöntemler arasında yer alır. Basit doğrusal regresyon analizi, tek bir bağımsız değişkeni içerirken, çoklu doğrusal regresyon analizi birden fazla bağımsız değişkeni içerir (Tranmer and Elliot, 2008; Marill, 2004).

Bir regresyon modelinin genel formülü $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_n \cdot X_n + \varepsilon$ şeklindedir. Burada:

- Y: Bağımlı değişken
- β_0 : Kesme terimi veya sabit terim
- $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$: Regresyon katsayıları
- $X_1, X_2, \dots, X_n$: Bağımsız değişkenler
- ε (Epsilon): Hata terimi olarak ifade edilir.

Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezleri test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

5.6.7.1. İş Tatmini Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılığın Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu düşünülen içsel ve dışsal tatmin değişkenleri ile oluşturulan “**H4**: *İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde*

istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezini test etmek için kurulan regresyon modeli;

Model 1: $Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ şeklindedir.

Model 1’de yer alan Y_1 değişkeni örgütsel bağlılık olup bu modelin bağımlı değişkenidir. Örgütsel bağlılık çalışanın kendi kurumuyla olan psikolojik bağıını ifade eder. X_1 değişkeni ise örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu düşünülen birinci bağımsız değişken olan içsel tatmindir. İçsel tatmin, çalışanın işini yaparken duyduğu kişisel tatmin düzeyini ifade eder. İşinin anlamlı olduğunu hissetmek, iş yerindeki başarılarıyla gurur duymak gibi içsel faktörler içsel tatminin bir parçasıdır. İkinci bağımsız değişken X_2 ise dışsal tatmin olup çalışanın iş yerinin sunduğu maddi ve manevi ödüllerle ilgili memnuniyet düzeyini ifade eder. Bunlar maaş, yan haklar, terfi fırsatları gibi dışsal faktörleri içerir.

Tablo 5.41. İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 1	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar			
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	VIF
Sabit Katsayı	2,091	,151		13,884	,000**	
İçsel Tatmin	-,087	,050	-,106	-1,723	,086	1,840
Dışsal Tatmin	,365	,046	,484	7,902	,000**	1,840
$R^2 = ,177$						
$R^2_{Düz} = ,173$						
$F = 43,240$						
Sig. Reg = ,000**						
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5.41 iş tatmininin alt boyutları olan içsel tatmin ve dışsal tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendiren bir regresyon analizi sunmaktadır. Tabloya göre Model 1 ile kurulan regresyon modeli için F değeri 43,240 ve model anlamlılığını gösteren Sig. Reg. değeri ,000 ($p < 0,01$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. R^2 (belirlilik katsayısı, açıklama yüzdesi) modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimi ne kadar açıklayabildiğini gösterir. Analiz sonucu R^2 değeri ,177 (% 17,7) bulunmuştur. Yani örgütsel bağlılık üzerinde gerçekleşen değişimin % 17,7’si içsel tatmin ve dışsal tatmin tarafından açıklanabilmektedir. Modelde çoklu doğrusallık

(VIF<5) yoktur. Ayrıca otokorelasyon için Durbin-Watson (D-W) değeri incelenmiştir ve 1,988 olarak bulunmuştur. Turner (2019)'a göre, D-W değeri 1,5-2,5 arasında değer aldığı anda otokorelasyon olmadığı kabul edilmektedir.

Tablo 5.41'de yer alan Sig. değerleri modelde yer alan katsayıların anlamlılık düzeyini gösterir. İçsel tatmin değişkeni için bu değer ,086 ($p>0,05$) olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle içsel tatmin değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Modeldeki ikinci bağımsız değişken olan dışsal tatmin değişkenin katsayısı ,365 olarak bulunup istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.: ,000, $p<0,05$).

Sonuç olarak, içsel tatmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken, dışsal tatmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Diğer bir ifadeyle, "**H4:** İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İçsel ve dışsal tatminin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelemek için ikinci bir model oluşturulmuştur. Kurulan bu model ile "**H4a:** İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi test edilmektedir.

Model 2: $Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ şeklindedir.

Model 2'de yer alan Y_2 değişkeni duygusal bağlılık olup bu modelin bağımlı değişkenidir. Duygusal bağlılık, bir kişinin iş yerine ve organizasyonuna olan duygusal bağlılığını ifade eder. Duygusal bağlı bir çalışan, iş yerini sahiplenir, organizasyonun hedeflerine inanır ve iş yerine duygusal olarak bağlıdır. X_1 değişkeni içsel tatmin ve X_2 değişkeni dışsal tatmin değişkenleridir.

Tablo 5.42. İş Tatmini Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 2	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar			
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	VIF
Sabit Katsayı	3,383	,264		12,833	,000**	
İçsel Tatmin	-,322	,088	-,243	-3,657	,000**	1,840
Dışsal Tatmin	,235	,081	,193	2,912	,004**	1,840
R ² = ,033						
R ² _{Düz} = ,028						
F = 6,866						
Sig. Reg = ,001**						
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5.42, iş tatmininin alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen bir regresyon analizini özetlemektedir. Model 2 ile kurulan regresyon modeli için F değeri 6,866 ve Sig.Reg. değeri ,000 (p<0,01) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucu R² değeri ,033 (% 3,3) bulunmuştur. Yani duygusal bağlılık üzerinde gerçekleşen değişimin % 3,3'ü içsel tatmin ve dışsal tatmin tarafından açıklanabilmektedir. Bu sonuç modelin duygusal bağlılığı açıklama kapasitesinin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Modelde çoklu doğrusallık (VIF<5) ve otokorelasyon problemi (D-W=1,947) yoktur.

Modelde yer alan içsel ve dışsal tatmin değişkenlerinin her ikisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Sig.: ,000, p<0,05). İçsel tatmin değişkeninin katsayısı -,322 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, içsel tatminin duygusal bağlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. Dışsal tatmin katsayısı ise ,235'tir. Bu sonuç dışsal tatminin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özetle, içsel tatmin düzeylerindeki artışın duygusal bağlılık düzeylerini azalttığı, dışsal tatmin düzeylerindeki artışın ise duygusal bağlılık düzeylerini artırdığı söylenebilir. Bu durumda, "**H_{4a}**: İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi kabul edilir.

İş tatmini alt boyutlarının devam bağlılığı üzerindeki etkisini incelemek için üçüncü bir model oluşturulmuştur.

Model 3: $Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ şeklindedir.

Model 3'te yer alan Y_3 değişkeni devam bağlılığı olup bu modelin bağımlı değişkenidir. Kurulan modelin regresyon analizi test sonuçları Tablo 5.43'te verilmiştir.

Tablo 5.43. İş Tatmini Alt Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 3	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar		Sig.	VIF
	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	
	Sabit Katsayı	2,305	,253		9,120	,000**
	İçsel Tatmin	,173	,084	,137	2,044	,042**
	Dışsal Tatmin	-,037	,077	-,032	-,480	,632
	$R^2 = ,014$					
	$R^2_{Düz} = ,009$					
	$F = 2,837$					
	$Sig. Reg = ,060$					
	Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı					

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Model 3 ile kurulan regresyon modeli için F değeri 2,837 ve Sig.Reg. değeri ,060 ($p>0,05$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu durumda, "**H4b: İş tatmini alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi ret edilmiştir.

Son olarak normatif bağlılık üzerinde içsel ve dışsal tatminin etkisini araştırmak için aşağıda verilen dördüncü model kurulmuştur.

Model 4: $Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ şeklindedir.

Model 4'te yer alan Y_4 değişkeni normatif bağlılık olup bu modelin bağımlı değişkenini temsil eder. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5.44'te verilmiştir. İçsel ve dışsal tatminin normatif bağlılık üzerinde ki etkisini inceleyen analiz sonuçlarına göre kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=88,801$; $Sig.Reg.= ,000$). Modelin toplam açıklama gücü R^2 değeri 0,306'dır. Yani bağımsız değişkenler normatif bağlılık üzerindeki değişimin %30,6'sını açıklamaktadır. Otokorelasyon problemi yer almazken bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi de yoktur ($VIF<5$, $D-W=2,041$).

Tablo 5.44. İş Tatmini Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 4	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar		Sig.	VIF
	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	
	Sabit Katsayı	1,188	,207		5,728	,000**
	İçsel Tatmin	-,101	,069	-,082	-1,458	,145
	Dışsal Tatmin	,684	,064	,605	10,752	,000**
	R ² = ,306					
	R ² _{Düz} = ,302					
	F = 88,801					
	Sig. Reg. = ,000**					
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5.44'te yer alan modelde yer alan içsel tatminin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır (Sig.= ,145 ; p>0,05). Dışsal tatmin ,684 katsayı değeri ile pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.= ,000 ; p<0,05). Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık arttıkça dışsal tatmin de artmaktadır. Bu sonuçlar, normatif bağlılığın artırılması amacıyla işverenlerin dışsal tatmin unsurlarına odaklanması gerektiğini göstermektedir. Bu sonuçlarla, "**H_{4c}**: İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.6.7.2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle İş Tatmininin Regresyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmin üzerindeki etkisini belirlemek için Model 5 oluşturulmuştur. Bu model ile "**H₅**: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi test edilmektedir.

$$\text{Model 5: } Y_5 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Model 5'te yer alan Y₅ değişkeni iş tatmini olup bu modelin bağımlı değişkenidir. X₁, X₂ ve X₃ ise sırasıyla iş tatmini üzerinde etkisi olduğu düşünülen duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenlerini temsil etmektedir.

Tablo 5.45. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 5	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar		Sig.	VIF
	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	
Sabit Katsayı		2,932	,164		17,832	,000**
Duygusal Bağlılık		-,079	,033	-,110	-2,422	,016*
Devam Bağlılığı		-,105	,037	-,138	-2,811	,005**
Normatif Bağlılık		,414	,037	,534	11,199	,000**
R ² = ,245						
R ² _{Düz} = ,245						
F = 43,594						
Sig. Reg = ,000**						
Bağımlı Değişken: İş Tatmini						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5.45, örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Kurulan model için F=43,594 ve Sig. Reg. = ,000 (p<0,05) değeri ile istatistiksel olarak anlamlıdır. Modelin R² değeri ,245 olup devam, duygusal ve normatif bağlılık iş tatminini % 24,5 oranında açıklamaktadır. VIF değerleri 5'in altında olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını gösterir. Modelde otokorelasyon yoktur (D-W=1,916).

Duygusal bağlılık değişkeninin katsayısı -,079 olup istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.= ,016; p<0,05). Bu sonuç duygusal bağlılığın iş tatmini üzerinde negatif anlamlı bir etkisi olduğunu gösterir. Benzer şekilde devam bağlılığı da iş tatmini üzerinde -,105 katsayı değeri ile negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir anlamlıdır (Sig.= ,005 ; p<0,05). Buna karşılık, normatif bağlılık iş tatmini ile ,414 katsayı değeri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermiştir (Sig.= ,000 ; p<0,05). Sonuç olarak, "**H5: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerindeki etkisini belirlemek "**H5a: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.**" hipotezi kurulmuş ve aşağıdaki model 6 ile test edilmiştir.

$$\text{Model 6: } Y_6 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Model 6'da yer alan Y₆ değişkeni içsel tatmin değişkenini temsil etmektedir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5.46'da verilmiştir.

Tablo 5.46. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 6	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar			
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	VIF
Sabit Katsayı	3,434	,186		18,503	,000**	
Duygusal Bağlılık	-,110	,037	-,146	-2,990	,003**	1,091
Devam Bağlılığı	-,047	,042	-,059	-1,123	,262	1,284
Normatif Bağlılık	,290	,042	,358	6,967	,000**	1,213
R ² = ,126						
R ² _{Düz} = ,120						
F = 19,389						
Sig. Reg = ,000**						
Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonucunda F değeri 19,389 olup model istatistiksel olarak anlamlıdır (Sig.Reg. =,000; p<0,05). Açıklama yüzdesi R² değeri ise ,126 bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, modeldeki bağımsız değişkenler içsel tatmini % 12,6 oranında açıklamaktadır. Devam bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (Sig.= ,262). Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenleri sırasıyla -,110 ve ,290 anlamlı katsayı değerlerine sahiptir. Yani duygusal bağlılığın içsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi varken normatif bağlılıkta bu etki pozitif yönlü olmaktadır. Modelde çoklu doğrusallık (VIF<5) ve otokorelasyon problemleri bulunmamaktadır (D-W= 1,838). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda “**H5a: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerindeki etkisini belirlemek “**H5b: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.**” hipotezi kurulmuş ve aşağıdaki model 7 ile test edilmiştir.

$$\text{Model 7: } Y_7 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Model 7’de yer alan Y₇ değişkeni dışsal tatmin değişkenini temsil etmektedir. Yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5.47’de verilmiştir.

Tablo 5.47. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi

Model 7	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar		t	Sig.	VIF
	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı		2,347	,177		13,277	,000**	
Duygusal Bağlılık		-,043	,035	-,052	-1,218	,224	1,091
Devam Bağlılığı		-,171	,040	-,198	-4,290	,000**	1,284
Normatif Bağlılık		,557	,030	,630	14,038	,000**	1,213
$R^2 = ,333$							
$R^2_{Düz} = ,328$							
$F = 66,834$							
Sig. Reg = ,000							

Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonucunda F değeri 66,834 olup model istatistiksel olarak anlamlıdır. Açıklama yüzdesi R^2 değeri ise ,333 bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, modeldeki bağımsız değişkenler dışsal tatmini % 33,3 oranında açıklamaktadır. Analiz sonucunda duygusal bağlılığının dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (Sig.= ,224). Devam bağlılık ve normatif bağlılık değişkenleri sırasıyla -,171 ve ,557 anlamlı katsayı değerlerine sahiptir (Sig.= ,000; $p < 0,05$). Yani devam bağlılık dışsal bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahipken normatif bağlılıkta bu etki pozitif yönlü olmaktadır. Modelde çoklu doğrusallık ($VIF < 5$) ve otokorelasyon problemleri bulunmamaktadır ($D-W = 2,045$). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda “**H5b: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır**” hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre kurulan hipotezler ve kabul/ret durumları Tablo 5.48’de verilmiştir.

Tablo 5.48. Regresyon Analizine Göre Hipotez Kabul/Ret Durumları

Hipotez	Durum
H4: İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H4a: İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H4b: İş tatmini alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
H4c: İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H5: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H5a: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H5b: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu Tez çalışması, Türkiye'deki çevrimiçi freelance çalışma alanında örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularını derinlemesine inceleyerek, bu iki önemli konseptin freelance çalışma alanındaki rolünü ve önemini aydınlatmayı amaçlamaktadır. Çalışma, çevrimiçi freelance sektörünün Türkiye'deki yapısal ve kültürel özelliklerini dikkate alarak, örgütsel bağlılık ve iş tatminini etkileyen faktörleri anlamaya yönelik kapsamlı bir analiz sunmaktadır. Elde edilen bulgular, literatürdeki mevcut çalışmalarla karşılaştırılarak, Türkiye'deki freelance çalışma ortamının özgün dinamikleri üzerine önemli içgörüler sağlayacaktır. Araştırmanın sınırlılıkları ve gelecekteki araştırmalar için öneriler de bu bölümde tartışılacaktır.

Araştırmaya katılan 406 katılımcının % 68,2'si kadın (277 kişi) ve % 31,8'i erkek (129 kişi) olarak belirlenmiştir. Demografik frekans analizlerinden çıkan en önemli sonuç, Türkiye özelinde, kadın freelance çalışanların sayısının, erkek freelance çalışanları geçmiş olmasıdır. Çiğdem (2022) tarafından Türkiye’de freelance çalışanlarla ilgili 117 kişiyle yapılan çalışmada, katılımcıların % 53,8'i kadın, % 46,2'si erkek olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada kadın freelance çalışanların oranı daha düşük çıksa da kadın freelance çalışanların sayıca daha fazla olduğu gözlenmektedir. Demografik frekans analizlerinden çıkan en önemli sonuç; Türkiye özelinde, kadın freelance çalışanların sayısının, erkek freelance çalışanları geçmiş olmasıdır. Global anlamda kadın freelance çalışan sayısının artmasına paralel olarak gelişen bu durumun nedenleri arasında, pandemi süreci, ekonomik belirsizlikler ve işsizlik, iş-yaşam dengesinin bozulması, teknolojik ilerlemeler, artan esneklik ihtiyacı, globalleşmenin ve dünya ekonomisinin değişen yapısı bulunmaktadır. Mevcut alanyazın, bu faktörlerin kadınların freelance çalışma alanına yönelmesinde etkili olduğunu göstermektedir. Pandemi süreci, Türkiye’de ve dünya genelinde çalışma alışkanlıklarında önemli değişikliklere neden olmuştur. Uzaktan çalışma, esnek iş saatleri ve dijital platformların kullanımındaki artış, freelance çalışma modelinin popülerliğini artırmıştır. Çalca ve Aydın (2022) tarafından yapılan çalışma da, Türkiye özelinde kadınların freelance çalışma dünyasına katılımının artmasını, gig ekonomisinin genişlemesi ve esnek çalışma imkanlarının artmasına bağlamaktadır. Bu durum, özellikle kadınlar için geçerlidir. Çünkü pandemi, birçok kadının iş ve aile hayatını dengelemesine olanak tanımıştır (Brynjolfsson vd., 2020). Bunun yanı sıra, ekonomik belirsizlikler ve işsizlik oranlarının artması, kadınları alternatif iş olanaklarına, özellikle freelance çalışmaya yönlendirmiştir. Pandemi

sürecinde iş güvencesizliği, birçok kişiyi geleneksel iş modellerinden uzaklaştırarak freelance ve serbest meslek seçeneklerine itmiştir (Mai, 2020). Ekonomik zorluklar ve işsizlik oranlarının yükselmesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınları, alternatif gelir kaynakları aramaya ve bu bağlamda freelance çalışmayı tercih etmeye itmektedir. Healy ve McKay (2000) tarafından yapılan bir çalışma, ekonomik zorlukların da kadınları serbest meslek seçeneklerine yönlendirdiğini göstermektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesinin sağlanması da kadın freelance çalışanların sayısının artmasının bir diğer nedeni olarak görülebilir. Kossek ve Lautsch (2012), freelance çalışmanın iş-yaşam dengesini desteklediğini ve bu nedenle kadınlar için freelance çalışmanın çekici olduğunu belirtmektedir. Esnek çalışma koşulları, kadınların kariyer ve aile sorumluluklarını dengelemesine olanak tanımaktadır. Golden (2001), esnek çalışma saatlerinin özellikle çocuk bakımı sorumlulukları olan kadınlar için önemli olduğunu söylemektedir. Çalışma koşullarındaki esneklik, kadınların freelance çalışmayı tercih etmelerinde önemli bir etken olmaktadır.

Teknolojik ilerlemeler ve dijitalleşme, kadınlara daha geniş bir müşteri kitlesine ve pazarlara erişim imkanı sunmaktadır. Teknolojik ilerlemeler ve internetin yaygınlaşması, kadınların freelance çalışma fırsatlarını artırmaktadır. (Hill vd., 2001). Amorós ve Terjesen (2010), globalleşmenin kadın girişimciler için yeni fırsatlar yarattığını ve bu durumun serbest meslek seçimlerini etkilediğini belirtmektedir. Ekonomik bağımsızlık ve kendi kariyer yollarını şekillendirme isteği de kadınların freelance çalışma alanına yönelmelerinde bir motivasyon kaynağı olarak ön plana çıkmaktadır.

'Bekar' ve 'Evli' olarak kategorize edilen medeni durum değişkeni için, bekar olan 160 kişi katılımcıların % 39,4'ünü, evli olan 246 kişi ise katılımcıların % 60,6'sını oluşturmaktadır. Çiğdem (2022)'in çalışmasında bekar freelance çalışanların oranı % 76,9 iken evli çalışanların oranı ise % 23,1'dir. Bu sayılar, çalışmamızın bulgularına ters bir sonuç göstermektedir.

Freelance çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde katılımcıların % 2,2'sini oluşturan ve sadece 9 kişi ile 18 yaş altı bireyler en küçük grubu meydana getirmektedir. 18-25 yaş aralığında 127 kişi bulunmaktadır ve katılımcıların % 31,3'ünü oluşturmaktadır. En büyük yaş grubu, toplamın % 36'sını temsil eden 146 kişi ile 26-33 yaş grubudur. 34-41 yaş arası bireyler, 95 katılımcı ile toplamın % 23,4'ünü oluşturmaktadır ve yaş arttıkça katılım oranlarında hafif bir düşüş olduğunu

göstermektedir. 42-49 yaş grubunda daha belirgin bir düşüş gözlenmektedir; bu grupta 24 kişi ile toplamın % 5,9'u yer almaktadır. Son olarak, 50 yaş ve üzeri kişiler, sadece 5 kişi ve % 1,2 oranı ile bu veri setinde en az temsil edilen demografiyi oluşturmaktadır. Özetle, genel bulgular freelance çalışmanın ağırlıklı olarak genç ve orta yaşlı yetişkinler tarafından benimsendiğini ve yaş arttıkça katılımın azaldığını göstermektedir. Çiğdem (2022)'in çalışmasında, katılımcıların % 82'si 18-35 yaş aralığında, % 15,4'ü ise 36-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların 45 yaş üstü oranı ise % 2,6'dır. Kalleberg ve Dunn (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, "genç bireylerin kariyerlerinin başlangıç aşamalarında esneklik ve özerklik arayışlarının, onları freelance çalışmaya yönlendirdiği" belirtilmektedir. Karataban (2021)'in çalışmasında freelance çalışmanın algılanmasında yaş değişkeninin önemli bir etken olduğu belirtilmiş ve farklı yaş gruplarının freelance çalışmayı tercih etme sebepleri incelenmiştir. 21-32 yaş aralığındaki çalışanlar, bir işverene bağlı olarak sürekli bir iş bulamamaları sebebiyle freelance olarak çalışmayı tercih ettiklerini belirtirken, 33-43 yaş aralığındaki katılımcılar freelance çalışmayı çok daha fazla oranda gönüllü olarak tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılanların öğrenim durumları, freelance çalışan kişilerin farklı düzeylerde eğitim aldıklarını göstermektedir. İlkokul mezunları, toplam 33 kişi ile katılımcıların % 8,1'ini oluşturmaktadır. Lise mezunları 121 kişi ile % 29,8 gibi önemli bir oranı oluşturmaktadır. Önlisans derecesine sahip olanlar 76 kişi ile % 18,7'lik bir oranı temsil etmektedir. Lisans derecesine sahip olanlar, 151 kişiyle örneklemede %37,2'lik oranla en fazla temsil edilen gruptur. Lisans derecesine sahip freelance çalışanların öne çıkması, derinlemesine bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda yetenekli freelance profesyonellere yönelik taleplerle uyumlu yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Lisansüstü eğitim seviyelerinin temsil oranı daha düşüktür. Yüksek lisans derecesine sahip olanlar % 5,7 ile 23 kişi, doktora derecesine sahip olanlar ise yalnızca % 0,5 oranı ile sadece 2 kişidir. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmada çıkan sonuçlara benzer eğilimlerle karşılaşılmaktadır. Eğitim seviyesi ile freelance çalışma arasındaki ilişkinin çok yönlü olduğu görülmektedir. Çiğdem (2022)'e göre, katılımcıların % 43,6'sı lisans, % 40'ı ön lisans ve % 5,1'i yüksek lisans derecesine sahiptir. % 11,3'ü ise lise ve altı eğitime sahiptir. Kathuria vd. (2020), freelance çalışmanın hem öğrenci hem de öğrenci olmayan freelance çalışanları kapsayan, çeşitli

eğitim geçmişlerine sahip birçok kişiyi cezbedtiğini vurgulamıştır. Bu çeşitlilik, sektörün farklı eğitim seviyelerine sahip kişilere erişilebilirliğini göstermektedir.

Araştırmada ortaya çıkan Türkiye'de lise mezunu freelance çalışanların oranının yüksek olması, ülkede yaygın olan çeşitli sosyo-ekonomik ve eğitimsel dinamiklere bağlanabilir. Araştırmalar, Türkiye'de lise düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimin, özellikle yerel iş piyasasında ihtiyaç duyulan acil becerilerle bağlantılı olduğunu ve giriş seviyesi pozisyonlar için mutlaka yüksek öğrenim diploması gerektirmeyebileceğini göstermektedir. Bu mesleki programlar genellikle üniversite diploması olmayan bireyler için daha erişilebilir ve bazen daha kazançlı olan freelance ve vasıflı işgücü piyasalarına doğrudan geçiş yolları sağlamaktadır. Türkiye'deki meslek lisesi mezunlarının ücretli istihdama katılma olasılığı daha yüksek gözükmektedir. Bunun nedeni kısmen, meslek okullarının öğrencileri inşaat, bilişim ve el sanatları gibi sektörler de dahil olmak üzere iş piyasasında hemen uygulanabilecek belirli beceri setleriyle donatma eğiliminde olmasıdır. Ayrıca, Türkiye'deki eğitim sistemi, özellikle meslek liselerinde teorik bilgiden ziyade pratik becerilere vurgu yapmaktadır. Beceri temelli eğitime bu şekilde odaklanması, mezunların serbest ve teknik işlerde istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır; burada belirli yetkinlikler akademik yeterliliklerden daha fazla değer görmektedir (Tansel, 1994). Türkiye'deki kültürel bağlam da bir rol oynamaktadır. Halk arasında serbest meslek ve serbest çalışmayı teşvik eden güçlü bir girişimcilik ruhu vardır. Freelance çalışma ile ilişkilendirilen esneklik ve özerklik, özellikle işlerini daha ileri eğitim veya kişisel uğraşları ile birleştirmek isteyen genç nüfus arasında oldukça değerli görülmektedir (Aydede ve Orbay, 2016).

Türkiye'deki katılımcıların, toplam freelance çalışma süresine ilişkin frekans analizi, katılımcıların önemli bir kısmının, yaklaşık % 49'unun, yani 199 kişinin, bir yıldan daha kısa bir süredir freelance çalışmakta olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca, katılımcıların % 40,1'ine tekabül eden 163 kişinin 1 ile 5 yıl arasında değişen freelance çalışma deneyimine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. 6 ile 10 yıl arasında freelance çalışanlar örneklemin % 8,6'sını oluşturmaktadır ve bu gruba 35 kişi girmektedir. 4 kişiye denk gelen % 1'lik çok küçük bir kesim ise 11 ile 15 yıl arasında freelance çalışmaktadır. Bu sonuçlar on yıldan uzun bir sürenin freelance çalışma kariyerini sürdürmek için oldukça nadir olduğunu göstermektedir. En uzun çalışma süreleri olan 16 ile 20 yıl arasında freelance çalışan yalnızca 2 kişi (% 0,5) ve 20 yıldan uzun süredir freelance çalışan 3 kişi (% 0,7) bulunmaktadır. Türkiye özelinde freelance

sektörünün önemli bir bölümünü, sektöre yeni girenler ve ortalama sürede faaliyet gösteren freelance çalışanlar oluşturmaktadır. Uzun vadeli freelance kariyer sahipleri daha az sayıdadır. Karataban ve Ekiz Gökmen (2022), Türkiye’de freelance çalışan 28 katılımcı ile yaptıkları nitel çalışmada, katılımcıların sektördeki faaliyet gösterme yıllarının 1-12 yıl arasında olduğunu bulmuştur. Shevchuk ve Strebkov (2021) yaptıkları çalışmada, Rusça dilinde freelance çalışanların genellikle sınırlı iş deneyimine sahip olduğunu ve çoğunun üç yıl veya daha kısa süredir freelance olarak çalıştığını gözlemlemiştir.

Freelance çalışmadan elde edilen aylık net gelirlerin frekans analizi, anketin yapıldığı tarihte Türkiye'deki asgari ücretle 8 bin 506,80 TL (TÜİK, 2023) ile karşılaştırıldığında, freelance çalışanlar için finansal manzaranın açıklayıcı bir resmini sunmaktadır. Veriler, freelance çalışanların önemli bir çoğunluğunun asgari ücretin oldukça altında kazandığını göstermektedir. Özellikle, 225 kişiden oluşan katılımcıların % 55,4'ü ayda 3000 TL'den az kazanmaktadır. Bu rakam, asgari ücretin oldukça altındadır ve ankete katılan freelance çalışanların yarısından fazlasının Türkiye'deki standart ücret seviyesinin oldukça altında kazandığının altını çizmektedir. Bir sonraki gelir dilimi olan 3001-6000 TL arasında 87 kişi yer almakta ve katılımcıların % 21,4'ünü oluşturmaktadır. Bu grup da asgari ücretin altında kazanmakta ve freelance sektöründeki düşük kazanç eğilimini daha da vurgulamaktadır. Katılımcıların % 11,1'ini (45 kişi) oluşturan 6001-9000 TL arasında kazananlar, asgari ücret eşiğinin altında kalmaya devam etmektedir. Bu durum, anket kapsamında daha yüksek kazanç dilimlerinde yer alan freelance çalışanların bile asgari ücret seviyesine ulaşamadığını göstermektedir. Daha yüksek gelir grupları olan 9001-12000 TL ile 21 kişi (%5,2), 12001-15000 TL ile 12 kişi (% 3) ve 15000 TL üzerinde kazananlar 16 kişi (% 3,9) katılımcıların küçük bir bölümünü temsil etmektedir. Bu kişiler asgari ücrete yakın veya asgari ücretin üzerinde kazanıyor olsalar da ankete katılan toplam freelance işgücünün küçük bir bölümünü oluşturmaktadırlar. Sonuç olarak, bu veriler Türkiye'deki freelance çalışanlar için zorlu bir ekonomik senaryo ortaya koymaktadır. Önemli bir çoğunluk asgari ücretin altında kazanmaktadır. Bu bulgu, Türkiye'nin ekonomik bağlamında birincil gelir kaynağı olarak freelance çalışmanın finansal uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği konusunda endişe uyandırmaktadır.

Freelance sektöründeki katılımcılar arasında uzmanlık alanlarının dağılımı, çok çeşitli uzmanlık becerilerini ve meslekleri gözler önüne sermektedir. Bu çeşitlilik,

freelance piyasasındaki fırsatların ve niş alanlarının çapını yansıtmaktadır. Özellikle web geliştirme, katılımcıların % 5,7'si (23 kişi) tarafından temsil edilmekte ve freelance alanda düşük bir orana sahiptir. Yazılım/Teknoloji alanında çalışanlar % 4,9 (20 kişi) ile onu yakından takip etmekte ve teknoloji ile ilgili becerilerin freelance çalışmadaki rolünü vurgulamaktadır. Ağ/Bilgi Sistemleri uzmanları örneklemin % 3,9'unu (16 kişi) oluşturarak bu alanda daha küçük gruba işaret etmektedir. Grafik/Tasarım çalışanları ise, % 11,8'lik temsil oranıyla (48 kişi), freelance çalışmalarda görsel tasarım becerilerine yönelik yüksek talebi yansıtan daha belirgin bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Video/Animasyon uzmanları katılımcıların % 9,4'ünü (38 kişi) oluşturmakta ve multimedya becerileri için güçlü bir pazara işaret etmektedir. Mütercim/Tercümanlık alanı % 6,4 (26 kişi) ile temsil edilmekte ve freelance sektörde sunulan tercümanlık hizmetlerinin önemini göstermektedir. Görsel sanatlar % 7,1 (29 kişi) iken İşletme/Finans/Hukuk ise % 7,6 (31 kişi) ile biraz daha yüksek bir orana sahiptir ve bu alanların dengeli bir şekilde temsil edildiğini göstermektedir. Freelance yazarlar, katılımcıların % 13,3'ünü (54 kişi) oluşturarak yazma becerilerine olan önemli talebin altını çizmektedir. Pazarlama uzmanları % 7,9 (32 kişi) ile pazarlama becerilerinin freelance çalışmadaki önemine işaret etmektedir. Belirtilmemiş çeşitli becerileri kapsayan 'Diğer' kategorisi, % 21,9 (89 kişi) ile en büyük gruptur.

Katılımcılar arasında freelance çalışma statüsünün frekans analizi, freelance sektöründeki istihdam modellerine ilişkin önemli bilgiler ortaya koymaktadır. Veriler, yarı zamanlı freelance çalışmanın en yaygın çalışma biçimi olduğunu göstermektedir. Özellikle, katılımcıların % 22,4'ünü oluşturan 91 kişi “tam zamanlı freelance” çalışmaktadır. Bu durum, freelance çalışanların kayda değer bir kısmının, freelance çalışmayı profesyonel olarak yaptıkları tek iş olarak benimsediğini göstermektedir. Hem tam zamanlı freelance çalışma yapan hem de part time düzenli işte çalışan bireyler, katılımcıların % 10,8'ini oluşturan 44 kişiden oluşmaktadır. Bu grup, freelance çalışma ile sabit part time işleri dengeleyen işgücünün bir bölümünü temsil etmektedir. En önemli bulgu, katılımcıların çoğunluğunun, 210 kişinin veya % 51,7'sinin yalnızca “part time freelance” işlerde çalışıyor olmasıdır. Part time freelance çalışanların bu baskınlığı, birçok bireyin esnek, part time işleri tercih ettiği veya bunlara ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Son olarak, 61 kişi (% 15,0), “hem düzenli tam zamanlı işlerde çalışmakta hem de part time freelance” işlerde çalışmaktadır. Bu senaryo, bireylerin birincil gelirlerini freelance projelerle destekledikleri bir eğilimi yansıtmaktadır. Özetle,

bu bulgular katılımcılar arasında part time freelance çalışmaya yönelik açık bir eğilimi ortaya koymakta ve çoğunluk için freelance çalışmanın tam zamanlı bir iş değil, esnek ve tamamlayıcı bir istihdam biçimi olduğunu göstermektedir. Bu eğilim, esneklik ve yarı zamanlı işlerin giderek yaygınlaştığı gig ekonomisinin dinamiklerini yansıtmaktadır.

ÖBÖ ve İTÖ maddelerinin tanımlayıcı istatistik analizleri incelendiğinde, genel iş tatmini ortalama puanının 3,73 olduğu görülmektedir. Bu değer, Türkiye'deki freelance çalışanların ortalama olarak işlerinden orta düzeyden biraz daha yüksek bir tatmin duyduklarını göstermektedir. Bu puan, iş rollerinin çeşitli yönlerine yönelik genel olarak olumlu bir tutuma işaret etmektedir. Katılımcıların içsel tatmin ortalama puanı 3,81 ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu durumun, içsel faktörleri oluşturan işin kendisi, içerdiği görevler, özerklik ve becerileri kullanma fırsatları gibi çalışanları doğal olarak tatmin eden iş unsurlarından kaynaklanmakta olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle freelance çalışanların işin kendisini kişisel olarak ödüllendirici ve ilgi çekici bulduklarını gösterir ki bu da uzun vadeli iş tatmini ve motivasyon için çok önemlidir. Ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları ve yan haklar gibi işin dışsal yönlerini içeren dışsal tatmin için ortalama puan ise 3,61'dir. Bu puan, freelance çalışanların ücretlendirilmesinde veya çalışma koşullarında iyileştirme yapılabilecek alanlara işaret ediyor olabilir.

Örgütsel bağlılık için genel ortalama 3,02 puandır. Bu durum, freelance çalışanların işverenlerine duyduğu orta düzeyde bir bağlılığa işaret etmektedir. Freelance çalışma özelinde bağlılık, genellikle tek bir işverenle resmi ve uzun vadeli bir ilişkiden yoksun olmanın doğası gereği, geleneksel istihdamdaki kadar belirgin olmayabilmektedir. Duygusal bağlılık 3,14 ortalama puan ile bağlılık boyutları arasında en yüksek puana sahip olan alt boyuttur. Bu sonuç freelance çalışanların işlerine kişisel bir bağlılık hissettiklerini göstermektedir. Muhtemelen freelance çalışanlar, işverenlerinin hedef ve değerleriyle özdeşleşmekte ve işlerine daha duygusal bir düzeyde bağlanmaktadır. Normatif bağlılığın ortalaması 3,10 puan olup, freelance çalışanların işlerini sürdürmek için bir zorunluluk duygusu hissettiklerini göstermektedir. Bu durum, kişisel sorumluluk etiğinden veya toplumsal beklentilerden kaynaklanıyor olabilir. Ortalama düzeyde bulunan bu puan, freelance çalışanların, muhtemelen etik standartlardan veya algılanan toplumsal normlardan etkilendikleri için, işlerine devam etmenin yapılacak en doğru şey olduğunu düşündükleri anlamına gelebilir. Bağlılık boyutları arasında en düşük puan ise 2,83 ile devam bağlılığıdır. Bu

boyut, freelance çalışanların, finansal istikrar ve mevcut alternatiflerin eksikliği gibi işten ayrılmayla ilişkili maliyetler nedeniyle kendilerini işlerine devam etmeye ne ölçüde bağlı hissettiklerini yansıtmaktadır. Ortalama düzeyden düşük bulunan bu puan, freelance çalışanların dış baskılar veya seçenek eksikliği nedeniyle rollerinde kalmaya güçlü bir şekilde mecbur hissetmek zorunda kalmayacaklarını, ancak işlerinin daha tatmin edici diğer yönleri için kalmayı seçebileceklerini göstermektedir.

Türkiye'de internet üzerinden freelance çalışan kadın ve erkek bireylerin iş tatmini, içsel ve dışsal tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına göre tanımlayıcı istatistik verilerine ve bağımsız t-testi sonuçlarına göre;

- Cinsiyete göre iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatminde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.
- Duygusal bağlılık ve devam bağlılığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkta ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.
- Kadın freelance çalışanların, erkek freelance çalışanlara göre daha yüksek iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Analiz sonucu alanyazınla karşılaştırılmıştır. Han ve Wang (2022), serbest mesleğe sahip olmanın, kadın çalışanları cinsiyet ayrımcılığından ve formal sektördeki kariyer darboğazlarından kurtararak iş tatminlerini artırabileceğini belirtmektedir. Norwani vd. (2022), Malezya'daki gig ekonomisi çalışanlarının elde ettikleri faydalara göre motivasyon ve tatmin düzeyini belirlemeyi amaçlayan çalışmalarında; cinsiyet, yaş ve eğitim düzeylerine dayalı farklılıkları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen sonuçlar, cinsiyetin gig ekonomisi çalışanlarının içsel tatmin düzeylerini belirlemede rol oynadığını göstermektedir. Araştırma sonucundan farklı olarak özellikle erkek gig ekonomisi çalışanları, kadın meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde motivasyon ve tatmin sergileme eğiliminde olduklarını bulmuşlardır. Bender ve Roche (2016) gelir, iş güvencesi ve çalışma koşulları gibi arzu edilen iş özelliklerinin elde edilmesinden duyulan tatminin, serbest meslek sahibi kadınlar arasında serbest meslek sahibi erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu belirterek bu durumun, gelir ve iş güvenliği gibi

dışsal faktörlerin bu çalışma ortamlarında kadınların iş tatmini açısından daha belirleyici olduğunu ifade etmiştir.

Ngo ve Wing-Ngar Tsang (1998) ve Ahmad vd. (2023), freelance çalışanların duygusal bağlılıklarında cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulamazken, Marsden vd. (1993) erkeklerin daha yüksek örgütsel bağlılık gösterebileceğini öne sürmektedir. Farklı olarak, Süß ve Kleiner (2010) Alman BT sektöründe freelance çalışanların bağlılığı konusunda 150 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, kadın freelance çalışanlar arasında duygusal bağlılığın erkeklere göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Katılımcıların % 92'sinin erkek olduğu çalışmada bu sonuç tartışmaya açıktır. Vučeković vd. (2023) gig ekonomisinde freelance çalışma açısından devam bağlılığı ve cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Diğer bir çalışmada, Khalili ve Asmawi (2012) erkeklerin ve kadınların aynı düzeyde devam bağlılığına sahip olduğunu bulmuştur. Yine bu çalışmada kadınların, erkeklerden daha yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışan kadınların erkeklere kıyasla genellikle daha yüksek iş tatmini yaşamasının altında yatan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Groot ve Brink (2000), Ward ve Sloane (2000) gibi araştırmacılar, bu farkın kadınların iş gereklilikleri ve becerileri arasındaki uyumdan, içsel ödüllere verdikleri önemden ve iş atmosferinden kaynaklandığını belirtmektedirler. Kim (2005) ise, erkeklerin daha çok dışsal ödüllere odaklanmasıyla karşılaştırıldığında, kadınların iş tatmininde içsel ödüllere daha fazla değer verdiklerini vurgulamaktadır. Kadınların özellikle düşük vasıflı işlerde genellikle daha mutlu olduklarını, bu durumun kadın ve erkekler arasındaki iş beklentilerindeki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir (Moore, 1985; Long, 2005; Clark, 1997). Banerjee ve Perrucci (2010) ise, kadınların iş tatmininin, iş ilişkilerinde destekleyici iş arkadaşlarına sahip olmalarından etkilendiğini belirtmektedir. Freelance çalışan kadınlar ve erkekler arasındaki normatif bağlılık farklılıkları ele alındığında, Burke (2015), Massey ve Elmore (2011) kadınların normatif bağlılığının, iş-yaşam dengesi ve çocuk bakımı sorumlulukları gibi faktörler nedeniyle genellikle erkeklerden daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlılık, özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin olduğu alanlarda, kadınların freelance çalışmaya geçişini, profesyonel kimliklerini ve değerlerini ortaya koymaya yönelik bir hareket olarak görmeleriyle bağlantılı olduğunu belirtmektedirler.

Medeni durumlarına göre Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelenmiş ve ardından bağımsız t-testi uygulanmıştır.

- Medeni duruma göre iş tatmini, içsel tatmin, dışsal tatmin, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
- Evli freelance çalışanların bekar freelance çalışanlara göre daha yüksek örgütsel ve duygusal bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Alanyazın, freelance çalışanların iş seçimlerinde esneklik ve özerkliği önceliklendirdiğini, bu özelliklerin evli ve bekar bireyler için eşit derecede önemli olduğunu vurgulamaktadır. Davis vd. (2014) ve Massey ve Elmore (2011) gibi araştırmacılar, iş tatmininin medeni durumdan bağımsız olarak iş özelliklerine bağlı olduğunu ileri sürmektedirler. Van der Zwan vd. (2020) ve Ryan (2009) tarafından yapılan araştırmalar, özerklik ve iş üzerindeki kontrol gibi deneyimlerin, içsel ve dışsal tatmin düzeylerine önemli katkılar sağladığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, iş tatmininin kişisel durumlar yerine işin nitelikleriyle daha yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Araştırmalar, evli bireylerin bekarlara göre daha yüksek duygusal bağlılık gösterdiğini (Somers, 2010), kolektif benlik algısı yüksek olanların duygusal bağlılığının güçlü olduğunu (Johnson and Chang, 2006) ve bu durumun evli bireylerde daha belirgin olabileceğini göstermektedir. Ancak, freelance çalışanlar arasında medeni durumun iş tatmini ve bağlılık düzeylerine önemli bir etkisi olmadığı bulunmuştur (DeLoria, 2001; Marín-Sanchiz et al., 2023). Özerklik ve esneklik gibi özellikler, freelance çalışmanın çekiciliğinde önemli rol oynar ve medeni durumun geleneksel faktörlerinin önemini azaltabilir (Kalleberg and Dunn, 2016). Bu çalışma türlerinde bireysel motivasyon ve kişisel tatmin gibi içsel faktörler, medeni durumdan daha belirleyici olabilmektedir (Deci and Ryan, 2000).

Yaşa göre Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri incelendikten sonra gerçekleştirilen Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

- Katılımcıların iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatminlerinde yaşa göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı bulunmuştur.

- Katılımcıların örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında yaşa göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir.

Freelance çalışma literatüründe iş tatmini ve örgütsel bağlılık, yaşa bağlı olmaksızın içsel ve dışsal faktörlerle ilişkilidir. Çalışmalar, bu faktörlerin tüm yaş gruplarında benzer etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Herzberg, 1959; Deci and Ryan, 2000). Ücret ve iş güvenliği gibi dışsal faktörler iş tatmini üzerinde etkili olmakla birlikte, yaşa göre değişiklik göstermemektedir (Clark, 1997). Finansal istikrar, adil ücret, iş-yaşam dengesi ve sürekli öğrenme fırsatları yaş grupları arasında yaygın önemli unsurlardır (Greenhaus and Beutell, 1985; London and Smither, 1999). Esneklik ve özerklik gibi faktörler, farklı yaş gruplarına eşit derecede hitap ederek, gig ekonomisindeki proje bazlı iş düzenlemeleri ve freelance çalışmanın özellikleri yaşla ilgili bağlılık farklılıklarını azaltmaktadır (Kalleberg and Vallas, 2017; De Stefano, 2015).

Eğitim durumuna göre, Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan Anova testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

- Katılımcıların dışsal tatmininde eğitim durumuna göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. İş tatmini ve içsel tatminde ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
 - İlköğretim mezunu bireylerin iş tatmini, lise mezunu, ön lisans mezunu, lisans mezunu ve lisansüstü mezunu bireylere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşüktür.
 - Lise diplomasına sahip bireylerin iş tatmini, ilköğretim diplomasına sahip olanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir.
 - Önlisans diplomasına sahip bireylerin iş tatmini ilköğretim mezunlarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir.
 - Lisans derecesine sahip bireylerin iş tatmini, ilköğretim mezunu bireylere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir.
 - Lisansüstü eğitime sahip bireylerin iş tatmini, ilköğretim eğitimi almış bireylere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir.

- İlköğretim mezunu bireyler, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylere kıyasla anlamlı derecede daha düşük içsel iş tatminine sahiptir.
- Buna karşılık, daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içsel iş tatmini ilköğretim mezunlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksektir
- Katılımcıların duygusal ve devam bağlılığında eğitim durumuna göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıklarında ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
- Lisans mezunlarının örgütsel bağlılık düzeyi ilköğretim mezunlarına ve önlisans mezunlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksektir.
- Lisans mezunları, ilköğretim mezunu ve lise mezunu olanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek normatif bağlılık sergilemektedir.

Alanyazında eğitim durumunun, işin gerektirdiği görevlerin ve koşulların algılanmasını etkileyerek genel iş tatminlerini etkileyebileceği belirtilmektedir (Süß and Kleiner, 2007; Felfe et al., 2008). Schummer vd. (2019) çeşitli serbest meslek biçimleri arasında duygusal bağlılık farklılıklarını test etmiş ve tatmin ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin istihdam türleri arasında farklılık gösterdiğini, eğitim durumunun duygusal bağlılıkta önemli bir rol oynamadığını ortaya koymuşlardır. Radosavljevic vd. (2017) yaptıkları çalışmada, eğitim düzeyinin devam bağlılığı ve normatif bağlılıktaki farkların önemli bir kaynağı olduğunu bulmuştur. Cropanzano vd. (2023), işin geçişken karakterine rağmen, gig çalışanların kuruluşlara duygusal bağlılık geliştirdiklerini gözlemlemiştir. Bu durum, potansiyel olarak eğitimlerinden etkilenen farklı alanlarda çalışan freelance çalışanların farklı bağlılık seviyelerine sahip olabileceğini göstermektedir.

Alanyazın yüksek eğitim seviyesinin freelance çalışanları çeşitli becerilerle donattığını ve bu becerilerin iş tatminlerini artırdığını belirtmektedir (Caliendo and Kritikos, 2010; Rosenbusch et al., 2011). Yükseköğrenim görmüş freelance çalışanlar, girişimcilik becerileri kazanmakta ve rekabetçi piyasalarda başarılı olmak için kritik öneme sahip becerileri geliştirmektedir (Parker, 2004; Burtch et al., 2018). Eğitim düzeyi, freelance çalışanlara iş konusunda özerklik ve esneklik sağlayarak, daha kazançlı fırsatlar sunmakta ve iş tatminini artırmaktadır (Benz et al Frey, 2008; Blanchflower and Oswald, 1998). Judge ve Bono (2001) ise eğitim durumunun, serbest

meslek sahiplerinin içsel tatminlerini ve iş performanslarını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur.

Gelir durumuna göre, Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

- Katılımcıların iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmininde gelir durumuna göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında gelir durumuna göre istatistiksel bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir. Gelir durumuna göre duygusal bağlılıklarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
 - 3001-6000 TL kazanan bireylerin duygusal bağlılıkları 3000 TL ve altında kazanan bireylere göre daha yüksektir.
 - 15000 TL'den fazla kazanan bireylerin duygusal bağlılıkları 3000 TL ve altında kazananlara göre daha yüksektir.
 - 3001-6000 TL kazanan bireylerin duygusal bağlılıkları, 15000 TL'den fazla kazanan bireylerden ortalama daha düşüktür.

Malka ve Chatman (2003) dışsal yönelimli bireylerin yüksek gelirle daha fazla iş tatmini yaşadığını, içsel yönelimlilerin ise gelir artışından daha az tatmin olduğunu bulmuştur. Baumberg ve Meager (2015) serbest meslek sahipleri arasında gelir düzeyine bağlı olarak iş tatmininde büyük farklılıklar olmadığını gösterirken, Schummer vd. (2019) ve Somers (2010) ise gelirin freelance çalışanların duygusal ve devam bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Egesi (2022), düşük ekonomik statüye sahip gig çalışanların daha yüksek tatmin düzeyine sahip olduğunu, Felfe vd. (2008) ise serbest çalışanların örgütsel bağlılığının normatif boyutunun kendi işyerlerine yönelik olduğunu ve gelirin bu bağlılık üzerindeki etkisinin az olduğunu ortaya koymuştur.

Özellikle en düşük gelir dilimi olan 3000 TL veya daha az kazananlarla yüksek gelir grupları arasında, duygusal bağlılığın gelir artışıyla yükseldiği görülmektedir. 15000 TL ve üzeri kazanan en yüksek gelir grubu, 3001-6000 TL arası gelir grubuna göre daha yüksek duygusal bağlılık sergilemektedir. Yüksek gelir seviyeleri, finansal güvenliği artırmakta ve bu da freelance çalışanların işlerine daha pozitif bir tutumla yaklaşmalarını sağlamakta, dolayısıyla duygusal bağlılıklarını artırmaktadır (Thompson

et al., 1992). Artan gelir, freelance çalışanlara mesleki gelişim ve zorlu projeler üstlenme fırsatı sunmakta, bu da iş tatmininde ve duygusal bağlılıkta artışa yol açmaktadır (Felfe et al., 2008). Daha yüksek gelir ayrıca iş türü ve müşteri seçiminde daha fazla kontrol sağlayarak, işe duygusal bağlılığı artırmaktadır (Egesi, 2022). Yüksek gelir elde etmek, freelance ve gig ekonomisinde başarının bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve öz saygıyı artırarak işe daha derin bir duygusal bağ kurulmasına katkıda bulunmaktadır (McKeage et al., 1997). Artan gelir, ayrıca iş ve özel hayat dengesini iyileştirmekte ve bu da genel tatmin ve duygusal bağlılıkta artışa yol açmaktadır (Süß and Kleiner, 2010).

Uzmanlık alanına göre Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

- Uzmanlık alanları ile iş tatmini, dışsal tatmin, duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.
- Uzmanlık alanları ile içsel tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
 - Grafik/tasarım, video/animasyon, görsel sanatlar, işletme/finans/hukuk, serbest yazarlık, pazarlama ve diğer alanlarda çalışanlar, web geliştirme alanındakilere kıyasla daha yüksek içsel tatmin düzeylerine sahiptir.
 - Pazarlama alanında çalışanlar, tercüman/çevirmenlere göre daha yüksek içsel tatmin düzeyine sahiptir.
 - Görsel sanatlar alanında çalışanların web geliştirme, grafik/tasarım, tercüman/çevirmen, diğer ve pazarlama alanındakilere göre daha yüksek örgütsel bağlılık gösterdikleri görülmektedir.
 - Serbest yazarlar web geliştirme, grafik tasarım, diğer alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık sergilemektedir.
 - Görsel sanatlar alanında çalışanlar web geliştirme, grafik/tasarım, tercüman/çevirmen, pazarlama ve diğer alanlarda çalışanlara göre daha yüksek normatif bağlılık düzeylerine sahiptir.
 - Grafik/tasarım alanında çalışanlar video/animasyon ve serbest yazarlara kıyasla daha düşük normatif bağlılığa sahiptir.

Uzmanlık alanları ile içsel tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki anlamlı ilişki, alanyazın incelemesiyle daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar, kişisel motivasyonların, özellikle kontrol odaklılık, yüksek öz-yeterlilik ve tutku gibi unsurların, gig ekonomisinde çalışanların iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu unsurların, bireyin uzmanlık alanıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Karlsson and Wranne, 2019). Freelance çalışanların, uzmanlık alanlarına bağlı olarak gelişen bireysel gelişim fırsatları ve bilgi paylaşımının, içsel tatmin ve normatif bağlılığı etkilemede önemli olduğu vurgulanmaktadır (Barlage et al., 2019). Platform tabanlı çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması ve uzmanlık alanı ile platformun özelliklerinin, içsel motivasyon ve tatmini etkilediği bulunmuştur (Liu et al., 2020). Ayrıca, esneklik ve kazanç kaygıları arasındaki ilişkinin, uzmanlık alanı tarafından şekillendirildiği ve gig ekonomisinde çalışanların refahını ve bağlılığını etkileyebileceği öne sürülmüştür (Egesi, 2022). Yüksek nitelikli bilişim sektöründe, uzmanlık alanının freelance çalışanların örgütsel bağlılığını belirlemede kritik bir faktör olduğu gösterilmiştir (Süß and Kleiner, 2010).

Alanyazın incelendiğinde, freelance çalışanların uzmanlık alanlarındaki içsel tatmin, örgütsel ve duygusal bağlılık farklarının nedenleri anlaşılmaktadır. Kreatif meslekler, genellikle kendini ifade etme ve kişisel tatmin için fırsatlar sunmakta olup, bunlar içsel tatminin temel faktörleridir (Amabile, 1996). Özellikle grafik/tasarım, video/animasyon ve görsel sanatlar gibi alanlarda çalışan profesyoneller, web geliştirme gibi daha yapılandırılmış alanlara kıyasla yaratıcı sürecin kendisinin ödüllendirici olması nedeniyle daha yüksek iş tatmini yaşamaktadır (Csikszentmihalyi, 1997). Bu profesyoneller, genellikle tutkuyla kariyerlerini sürdürmekte ve bu, örgütlerine ya da mesleğin kendisine derin bir bağlılık anlamına gelmektedir. İşletme/finans/hukuk gibi geleneksel alanlar ise, entelektüel katılımı teşvik eden ve çeşitli zorluklar sunan, dolayısıyla daha yüksek içsel tatmine katkıda bulunan ortamlar yaratmaktadır (Amabile, 1996). Teknik alanlardaki çalışmalar, örneğin web geliştirme, entelektüel açıdan zorlayıcı olmakla birlikte yaratıcılık için aynı kapsamı sunmayabilmektedir. Serbest yazarlar ve pazarlama çalışanları, işlerinin yaratıcı ve iletişime dayalı niteliği nedeniyle daha yüksek içsel tatmin yaşamaktadır. Özellikle pazarlama alanı problem çözme ve yenilikçi düşünme gerektirir ve bu, içsel olarak ödüllendirici olabilmektedir (Pink, 2009). Görsel sanatlar gibi alanlarda yapılan işin son derece kişisel olması ve mesleğe karşı güçlü bir etik ve ahlaki sorumluluk duygusunu teşvik etmesi grafik tasarım,

tercüman/çevirmen ve pazarlama gibi alanlara kıyasla görsel sanatlarda normatif bağlılığın daha yüksek olmasının nedeni olarak açıklanmaktadır (Wiener, 1982).

Çalışma süresine göre Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

- Çalışma süresi ile dışsal tatmin, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.
- Çalışma süresi ile iş tatmini ve içsel tatmin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
 - 1 yıldan az çalışanların iş tatmini ve içsel tatmini 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmalar, çalışma süresinin freelance çalışanların tatmininde ve performansında önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Katz (1978) ve Dawson vd. (2017) iş tatmininin çalışma süresinden etkilendiğini belirtmektedir. Huğek vd. (2021), 16 yıldan fazla iş deneyimine sahip freelance çalışanların daha yüksek iş ve yaşam tatmini bildirdiğini bulmuştur. Kawaguchi (2002), uzun çalışma süresine sahip serbest meslek çalışanlarının benzer özelliklere sahip diğer çalışanlardan daha az kazandığını, ancak iş tatminlerinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Çalışma statüsüne göre Türkiye'deki internet üzerinden freelance çalışan bireylerin iş tatmini ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

- Çalışma statüsü ile içsel tatmin, devam bağlılığı, duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.
- Çalışma statüsü ile iş tatmini, dışsal tatmin, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
 - Tam zamanlı freelance çalışanların iş tatminleri ve dışsal tatminleri, tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlara ve sadece part-time freelance çalışanlara göre daha düşüktür.
 - Tam zamanlı freelance çalışanların örgütsel ve normatif bağlılıkları, tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlara göre daha düşüktür.

- Sadece part-time freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları, tam zamanlı freelance ve part-time düzenli işte çalışanlara göre daha düşüktür.

Wang vd. (2022), yalnızlık ve finansal istikrarsızlık gibi faktörlerin rolünü vurgulayarak gig çalışanların ruh sağlığı ve yaşam tatminini tartışmıştır. Gig çalışanlarının, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışanlara kıyasla daha düşük yaşam tatmini bildirdiklerini bulmuşlardır. Bu durum, gig işin güvencesiz doğasının duygusal bağlılığı olumsuz etkileyebileceğini ve dolayısıyla içsel tatmini etkileyebileceğini düşündürmektedir. Diğer yandan literatürde farklı sonuçlar gösteren çalışmalarda mevcuttur. Freelance çalışanlar içsel ödüllere ve rahatlığa öncelik vermektedirler, bu da freelance çalışmada içsel tatmin ve duygusal bağlılık arasında potansiyel bir bağlantı olduğunu göstermektedir.

İş tatmini alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek için Pearson testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre;

- Duygusal bağlılık ve içsel tatmin arasında çok zayıf ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Normatif bağlılık ve içsel tatmin arasında zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Normatif bağlılık ve dışsal tatmin arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal bağlılık ve içsel tatmin arasında bulunan çok zayıf ve negatif ilişki alanyazında aranmış fakat freelance çalışma kapsamında ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Zayıf ve negatif korelasyon, bazı freelance çalışanlar için işlerine veya müşterilerine karşı güçlü bir duygusal bağlılığın her zaman işin kendisinden elde edilen tatminle uyumlu olmayabileceği anlamına gelebilmektedir. Bunun arkasında projelerin içeriği, müşteri talepleri ya da kişisel değerlerin işle örtüşmemesi gibi çeşitli faktörler yatıyor olabilir. Freelance ve gig işler genellikle görevler, müşteri beklentileri ve çalışma ortamları açısından yüksek derecede değişkenlik içerir. Sutherland ve Jarrahi (2017) tarafından da belirtildiği üzere, bu değişkenlik, kişinin profesyonel kimliğine ya da müşterilerine duygusal bağlılığının, özellikle işin monotonlaşması ya da kişisel ilgi ve değerlerle uyuşmaması halinde, işi içsel olarak tatmin edici bulma anlamına gelmediği durumlara yol açabilmektedir. Rousseau (1995)'a göre, istihdam ilişkisine dair yazılı olmayan beklenti ve inançlara atıfta bulunan psikolojik sözleşme kavramı da

bir rol oynayabilir. Resmi sözleşmelerin genellikle proje bazlı ve kısa vadeli olduğu freelance ve gig işlerde, psikolojik sözleşme oldukça karmaşık olabilir. Özerklik, yaratıcılık veya öğrenme fırsatlarıyla ilgili beklentilerin karşılanmaması halinde, kişinin işine güçlü bir duygusal bağlılık duyması her zaman içsel tatmini garanti etmeyebilir. Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre freelance çalışanlar için iş-yaşam dengesini yönetmek çok önemlidir. İşe olan duygusal bağlılık bazen sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sürdürülmesinde zorluklara yol açabilmekte, bu da içsel tatmini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Deci ve Ryan (2000)'in Öz Belirleme Teorisi gibi araştırmalarda öne sürüldüğü üzere, freelance çalışmada özerklik ve kontrole verilen değer de bu ilişkiyi etkileyebilmektedir. Yüksek duygusal bağlılık her zaman kişinin işi üzerinde özerklik veya kontrol hissine eşlik etmez, ki bunlar içsel tatminin temel faktörleridir.

Benz ve Frey (2004), genellikle yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip olan serbest meslek sahiplerinin daha yüksek iş tatmini bildirdiklerini belirtmektedir. Baluku vd. (2020) ise, içsel tatminle ilişkili olan temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının, serbest mesleğe yönelik daha yüksek bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuştur.

Normatif bağlılık ve dışsal tatmin arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bulunan ilişki ise Norwani vd. (2022) tarafından yapılan çalışma bulgularıyla uyumlu bulunmuştur.

Model 1'in regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın yalnızca dışsal tatmin tarafından anlamlı bir şekilde etkilendiği görülmektedir. İçsel tatminin örgütsel bağlılığa etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Model genel olarak istatistiksel olarak anlamlıdır ve örgütsel bağlılıkta meydana gelen değişikliklerin yaklaşık % 17,7'sini açıklamaktadır. Bujh80 sonuçlar, örgütsel bağlılığın artırılmasında dışsal tatmin faktörlerinin daha fazla önem taşıdığını ve içsel tatminin bu bağlamda daha az etkili olduğunu göstermektedir.

Model 2 ile kurulan regresyon analizi, iş tatmininin alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektedir. Analiz sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir, ancak duygusal bağlılık üzerindeki açıklama yüzdesi oldukça düşüktür (% 3,3). İçsel tatmin, duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahipken, dışsal tatmin pozitif bir etki göstermektedir. Yani, çalışanların içsel tatmini arttıkça duygusal bağlılıkları azalırken, dışsal tatmin arttıkça duygusal

bağlılıkları artmaktadır. Bu durum, iş tatmininin alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde farklı yönlerde etkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Model 3'ün regresyon analizi, içsel ve dışsal tatminin devam bağlılığı üzerindeki etkilerini inceler ve sonuçlara göre kurulan model istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Model 4'teki regresyon analizi, normatif bağlılık üzerinde içsel ve dışsal tatminin etkilerini incelemektedir. İstatistiksel olarak bulunan model, normatif bağlılık üzerindeki değişimin yaklaşık % 30,6'sını açıklayabilme yüzdesine sahiptir. İçsel tatminin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülürken, dışsal tatminin pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yani, normatif bağlılık arttıkça, dışsal tatmin de artmaktadır. Bu durum, normatif bağlılık üzerinde dışsal tatminin önemli bir etken olduğunu, ancak içsel tatminin önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Model 5'deki regresyon analizi, örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektedir. Analiz sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Modelin iş tatminini açıklama yüzdesi % 24,5 olarak tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı iş tatmini üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna karşın, normatif bağlılık iş tatminiyle pozitif bir ilişki göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerinde ters yönlü etki gösterdiğini belirtmektedir.

Model 6, içsel tatmin üzerinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının etkisini değerlendiren bir model olarak kurulmuştur. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Modelin içsel tatmini açıklama yüzdesi % 12,6 olarak hesaplanmıştır. Devam bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Öte yandan, duygusal bağlılık içsel tatmin üzerinde negatif bir etki sergilerken, normatif bağlılık pozitif bir etki göstermiştir.

Model 7, dışsal tatmin üzerinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının etkisini incelemektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Model, dışsal tatmini % 33,3 oranında açıklama yüzdesine sahiptir. Analiz sonuçlarına göre, duygusal bağlılığın dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, devam bağlılığın dışsal tatmin üzerinde negatif bir etkisi, normatif bağlılığın ise pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Model örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının dışsal tatmin üzerinde ters etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, kurulan hipotezler ve kabul/ret durumları Tablo 6.1’de gösterilmiştir.

Tablo 6.1. Hipotezlerin Kabul/Ret Durumları

HİPOTEZLER	Durum
H1: Freelance çalışanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş tatminleri ve alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul
H1a: Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1b: Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H1c: Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile içsel tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1d: Freelance çalışanların duygusal bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H1e: Freelance çalışanların devam bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H1f: Freelance çalışanların normatif bağlılıkları ile dışsal tatmin arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H2a: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H2b: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H2c: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları yaşa göre farklılık göstermektedir.	Ret
H2d: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H2e: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H2f: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H2g: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları freelance çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H2h: Freelance çalışanların örgütsel bağlılıkları freelance çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H3: Freelance çalışanların iş tatminleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H3a: Freelance çalışanların iş tatminleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H3b: Freelance çalışanların iş tatminleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Ret
H3c: Freelance çalışanların iş tatminleri yaşa göre farklılık göstermektedir.	Ret
H3d: Freelance çalışanların iş tatminleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H3e: Freelance çalışanların iş tatminleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	Ret
H3f: Freelance çalışanların iş tatminleri uzmanlık alanına göre farklılık göstermektedir.	Kabul

Tablo 6.1. (Devamı)

H3g: Freelance çalışanların iş tatminleri freelance çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H3h: Freelance çalışanların iş tatminleri freelance çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H4: İş tatmini alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H4a: İş tatmini alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H4b: İş tatmini alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
H4c: İş tatmini alt boyutlarının normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H5: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H5a: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H5b: Örgütsel bağlılık alt boyutlarının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul

Bu çalışma, Türkiye'de hızla büyüyen ancak akademik çalışmalarda henüz yeterince incelenmemiş olan çevrimiçi freelance çalışma alanında gerçekleştirilmiştir. Bu alanın yeniliği ve alanyazındaki sınırlı varlığı, çalışmanın karşılaştığı zorluklardan biri olarak belirlenmiştir. Geleneksel istihdamdan farklı olarak, freelance çalışma esneklik ve zorlukların bir birleşimini sunmaktadır. Bu özgün çalışma alanı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkilerinin anlaşılmasını daha karmaşık hale getirmektedir. Veri toplama yönteminin ve kullanılan veri setinin kapsamı, araştırmanın sınırlamalarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.

ÖNERİLER:

- Akademisyenler, niceliksel veri analizinin yanı sıra niteliksel araştırma yöntemlerini de kullanarak, freelance çalışanların deneyimlerini ve algılarını daha derinlemesine anlayabilirler. Örneğin, derinlemesine mülakatlar ve vaka çalışmaları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkenleri daha detaylı bir şekilde ortaya çıkarabilir.
- Örgütsel davranış, işletme, sosyoloji ve teknoloji alanlarındaki bilgileri entegre eden disiplinlerarası araştırmalar, freelance çalışmayı daha iyi anlamaya yardımcı olabilir.
- Türkiye gibi belirli bir coğrafi ve kültürel alanda yapılan çalışmaların yanı sıra, farklı kültürlerdeki freelance çalışma ortamlarının karşılaştırmalı analizleri de yararlı olabilir.

- Freelance çalışma ortamında teknolojinin rolü ve etkileri üzerine odaklanan araştırmalar, dijital platformların iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerini anlamada kritik olabilir.
- Yöneticiler için, örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularında stratejik yaklaşımlar geliştirilmesi önemlidir. Bu, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak politikaların oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olacaktır.
- Akademisyenler ve yöneticiler, freelance çalışanların mesleki ve kişisel gelişimine destek olacak eğitim programlarının geliştirilmesine öncülük edebilirler.
- Freelance çalışma alanındaki trendler ve dinamikler zamanla değişebileceğinden, uzun dönemli ve sürekli araştırmalar, bu değişiklikleri yakalamak ve anlamak için gereklidir.
- Akademisyenler ve yöneticiler, freelance çalışanların hakları ve çalışma koşulları ile ilgili politika ve mevzuat geliştirmede aktif rol alabilirler. Bu, freelance çalışmanın sürdürülebilirliği ve etik boyutları için önemlidir.

KAYNAKLAR

- Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K. and Spletzer, J. (2017). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. *Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century* içinde (ss. 257-298). University of Chicago Press.
- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Adams, G. A., King, L. A. and King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420. doi:10.1037/0021-9010.81.4.411
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* içinde (C. 2, ss. 267-299). Academic Press. doi:10.1016/S0065-2601(08)60108-2
- Adanalı, C. E. (2007). *Kuruma bağlılık olgusuna genel bir bakış. Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi*. (T. Solmuş, Ed.). Beta Yayınları.
- Addae, H., Parboteeah, K. and Davis, E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14, 225-238. doi:10.1108/19348830610823419
- Adler, P. A. and Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417. doi:10.2307/2392716
- Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık sektöründe çağrı merkezi çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ahmad, K. Z. and Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166-185. doi:10.1111/1468-2419.00179
- Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Salamuddin, N., Surat, S., Basar, A., Hussain, R. N. J. R., ... Suhaimi, S. S. A. (2023). Gender differences in organizational commitment. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(8), e518. doi:10.55908/sdgs.v11i8.518
- Akalp, G. (2003). İnsan kaynakları yönetimi'nde ücret sistemine genel bir bakış. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(1), 0-0.
- Akdağ, D. (2018, 6 Ağustos). *Çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Alanya devlet hastanesi hemşireleri örneği)*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Akhmetshin, E. M., Kovalenko, K. E., Mueller, J. E., Khakimov, A. K., Yumashev, A. V. and Khairullina, A. D. (2018). Freelancing as a type of entrepreneurship: Advantages, disadvantages and development prospects. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1528-2651.
- Akinci, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Aksoy, M. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakir hastanelerinde bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Alegre, I., Mas-Machuca, M. and Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, Set-Theoretic research in business, 69(4), 1390-1395. doi:10.1016/j.jbusres.2015.10.113
- Aleksynska, M., Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2021). Online platform work in russia and ukraine: Gender differences in earnings and work satisfaction. T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova and E. Skoglund (Ed.), *Gendering Post-Soviet Space* içinde (ss. 277-299). Singapore: Springer Singapore. doi:10.1007/978-981-15-9358-1_13
- Allen, D., Shore, L. and Griffeth, R. (2003). The Role of Perceiandd Organizational Support and Supportiand Human Resource Practices in the Turnoandr Process. *Journal of Management*, 29, 99-118. doi:10.1177/014920630302900107
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affectiand, continuance, and normatiand commitment to the organization: An examination of construct validit. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043
- Allen, Natalie J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affectiand, continuance and normatiand commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2016). Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *International Journal of Academic Values Studies*, (5), 23-32.
- Altay, H. (2009). Antakya ve iskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Altın, Ş. (2019, 10 Mayıs). *Perakendecilik sektöründeki satış elemanlarının örgütsel bağlılığı, meslek etiği algılamaları, iş tatmini ve tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Basılmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Altındağ, A. (2018, 29 Haziran). Türkiye’de yaklaşık 1.2 milyon kişi freelance olarak çalışıyor. *Maxi Haber*. 9 Mayıs 2024 tarihinde <https://www.maxihaber.net/turkiyede-yaklasik-1-2-milyon-kisi-freelance-olarak-calisiyor/> adresinden erişildi.
- Altunoğlu, A. E. ve Karaman, F. (2005). İş tatmini ve organizasyon yapısı: Kamu üniversiteleri üzerine ampirik bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 83-97.
- Alwaheeb, M., Abdulrab, M., Salem Al-Mamary, Y. H. and Mutahar, Y. (2020). Organizational Commitment And Academics’ Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 3084-3091.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to “the social psychology of creativity.”* Creativity in context: Update to “The Social Psychology of Creativity.” (ss. xviii, 317). Boulder, CO, US: Westview Press.
- Amorós, J. and Terjesen, S. (2010). Female entrepreneurship in latin america and the caribbean: Characteristics, dri andrs and relationship to economic de andlopment. *The European Journal of De andlopment Research*, 22, 313-330. doi:10.1057/ejdr.2010.13
- Anagnostopoulos, A., Castillo, C., Fazzone, A., Leonardi, S. and Terzi, E. (2020). *Algorithms for hiring and outsourcing in the online labor market*.
- Anderson, D. and Kelliher, C. (2018). Agile working: The case of techsci, a global technology company. *Work, Working and Work Relationships in a Changing World* içinde (1st Edition., ss. 183-200). Routledge.
- Anderson, D. ve Kelliher, C. (2018). Agile working: The case of techsci, a global technology company. *Work, Working and Work Relationships in a Changing World* içinde (1st Edition., ss. 183-200). Routledge.

- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146. doi:10.1177/0730888483010002001
- Ardıç, K. ve Bas, T. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizlik. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81. doi:10.3848/iif.2002.198ek.0140
- Arief, A. K. A. (2020). Analysis of Factors That Influencing Freelance Copy-Writers to Endure on Uncertainty Job and Career (Systematic Literature Review on Freelancer in Indonesia). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(11), 3287-3306. doi:10.47191/jefms/v5-i11-17
- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Asih, S. N., Sucahyo, Y. G., Gandhi, A. and Ruldeviyani, Y. (2019). Inhibiting motivating factors on online gig economy client in indonesia. *2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS)* içinde (ss. 349-356). 2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS),
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Atay, S. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü*. (Basılmamış Doktora Tezi). Selçuk üniversitesi, Konya.
- Atkinson, C. and Hall, L. (2009). The role of gender in varying forms of flexible working. *Gender, Work & Organization*, 16(6), 650-666. doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00456.x
- Avdikos, V. and Kalogeresis, A. (2017). Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectiands: Evidence from the design sector in Greece. *Area*, 49(1), 35-42. doi:10.1111/area.12279
- Aydede, Y. and Orbay, B. Z. (2016). Comparison of economic benefits of university and vocational high school education among different majors in Turkey. *European Journal of Higher Education*, 6(2), 176-192. doi:10.1080/21568235.2015.1075893
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. (Basılmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscguc/issue/25516/269130> adresinden erişildi.
- Bahadın, H. S. (2013). *İşletmelerde yetenek yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (ilaç, tekstil ve otomotiv sektörlerinde araştırma)*. (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Baitenizov, D. T., Dubina, I. N., Campbell, D. F. J., Carayannis, E. G. and Azatbek, T. A. (2019). Freelance as a creatiand mode of self-employment in a new economy (a literature review). *Journal of the Knowledge Economy*, 10(1), 1-17. doi:10.1007/s13132-018-0574-5

- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel bağlılık-örgütsel stratejilerin temeli: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar* (2.Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, P. M. and De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154. doi:10.1111/joop.12082
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. Baskı.). Ankara: Pegem Yayıncılık. <https://www.seckin.com.tr/kitap/935869442> adresinden erişildi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme* (2. Baskı.). Ankara: Pegem Yayıncılık. <https://www.seckin.com.tr/kitap/422854115> adresinden erişildi.
- Baldwin, R. (2019). Globalisation 4.0 and the future of work. *Economistas*, 165, 63-75.
- Baluku, M. M., Balikoowa, R., Bantu, E. and Otto, K. (2020). Applying self-determination theory to explaining differences in career commitment between self-employed and salaried employees: The role of basic psychological needs. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(5), 593-619. doi:10.1108/JEEE-05-2019-0051
- Banerjee, D. and Perrucci, C. C. (2010). Job satisfaction: Impact of gender, race, worker qualifications, and work context. *Gender and Sexuality in the Workplace* içinde (ss. 39-58). Emerald Group Publishing Limited.
- Baransel, Ş. K. (1996). *İletişim kalitesi ile örgüt iklimi, örgüte bağlılık ve işi terk etme niyeti arasındaki ilişkiler*. (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bari, L. (2020). Who are solo self-employed women? Analysis of the trends and characteristics of solo self-employed women in Ireland 2003–2019. *Irish Journal of Management*, 40(1), 42-60. doi:10.2478/ijm-2021-0006
- Barlage, M., Van Den Born, A. and Van Witteloostuijn, A. (2019). The needs of freelancers and the characteristics of “gigs”: Creating beneficial relations between freelancers and their hiring organizations. *Emerald Open Research*, 1(4), 14. doi:10.1108/EOR-04-2023-0003
- Barley, S. and Kunda, G. (2006). Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45-66. doi:10.5465/AMP.2006.19873409
- Barringer, M. W. and Sturman, M. C. (1998). The effects of variable work arrangements on the organizational commitment of contingent workers, 33.
- Bartol, K. M. and Wortman, M. S. (1975). Male and female leaders: Effects on perceived leader behavior and satisfaction in a hospital. *Personnel Psychology*, 28(4), 533-547. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01391.x
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme idaresi dergisi*, 43(1), 145-165.
- Baş, T. and Ardiç, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of Turkish academicians. *Gazi Üniversitesi İktisadi and İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 89-102.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İbrahim Ethem. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Başaran, İbrahim Ethem. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz.

- Bateman, T. S. and Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112. doi:10.2307/255959
- Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M. and Lakner, Z. (2022). Bibliometric analysis of gig economy. *Administratiand Sciences (2076-3387)*, 12(2), 15. doi:10.3390/admsci12020051
- Baycan, F. A. (1985). *An Analysis of the seandral aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Unpublished yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniandrsitesi, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, G. (2012). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/395966> adresinden erişildi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40. doi:10.1086/222820
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. and Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectiands. *Journal of Vocational Behavior*, 40(1), 33-48. doi:10.1016/0001-8791(92)90045-2
- Bednárová-Gibová, K. and Majherová, M. (2021). A comparatiand study of professional well-being in agency and freelance translators. *Cadernos de Tradução*, 41(2), 109-136. doi:10.5007/2175-7968.2021.e76280
- Bender, K. A. and Roche, K. (2016). Self-employment and the paradox of the contented female worker. *Small Business Economics*, 47(2), 421-435. doi:10.1007/s11187-016-9731-z
- Benkarim, A. and Imbeau, D. (2021). Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research. *Sustainability*, 13, 3357. doi:10.3390/su13063357
- Benligiray, D. D. S. ve Sönmez, Y. D. D. H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Benz, M. and Frey, B. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 41.
- Benz, M. and Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 445-455. doi:10.1016/j.jebo.2006.10.014
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a surandy of crowdworkers. *Comparatiand Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 27.
- Bernanthos, B. (2018). The direct and indirect influence of leadership, motivation and job satisfaction against employees' performance. *European Research Studies*, XXI(2), 236-243.
- Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S. and Paz-Rodríguez, F. (2017). Deandlopment and validation of a questionnaire on normatiand organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anales de psicología*, 33(2), 393-402.
- Bıçkı, P. (2022, 21 Eylül). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Medya ve reklam sektöründe bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- BIS. (2015). *Annual Report and Accounts 2014-15* (s. 218). Department for Business, Innovation and Skills.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi* (2. Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- bionluk. (2023, 15 Şubat). Yetenekli freelancer platformu. 15 Şubat 2023 tarihinde <https://bionluk.com> adresinden erişildi.
- Blanchflower, D. G. and Oswald, A. (1999). Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction (s. 38). Cornell University conference.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. doi:10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288-300. doi:10.2307/258536
- Bludorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153. doi:10.1177/001872678203500204
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables. *Personnel review*, 34(1), 110-124.
- Bouncken, R., Ratzmann, M., Barwinski, R. and Kraus, S. (2020). Coworking spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy. *Journal of Business Research*, 114, 102-110. doi:10.1016/j.jbusres.2020.03.033
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamaları ile ilgili iş tatmini ve kültürel saygıtları arasındaki ilişkiler. *Öneri Dergisi*, 2(12), 57-66. doi:10.14783/maruoneri.685187
- Braesemann, F., Site harici bağlantı, bu bağlantı yeni bir pencerede açılacaktır, Stephany, F., Teutloff, O., Kässi, O., Site harici bağlantı, bu bağlantı yeni bir pencerede açılacaktır, ... Lehdonvirta, V. (2022). The global polarisation of remote work. *PLoS One*, 17(10). doi:10.1371/journal.pone.0274630
- Brief, A., Rose, G. and Aldag, R. (1977). Sex differences in preferences for job attitudes revisited. *Journal of Applied Psychology*, 62, 645-646. doi:10.1037/0021-9010.62.5.645
- Broughton, A., Gloster, R., Marandll, R., Green, M. and Martin, A. (2018). *The experiences of individuals in the gig economy* (s. 108). Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS).
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V. and Tros, F. (2016). *Precaious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies: study*. European Parliament. Directorate-General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Brush, D. H., Moch, M. K. and Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139-155.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (Fifth Edition.). New York: Oxford University Press.

- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. and TuYe, H.-Y. (2020). *Covid-19 and remote work: An early look at us data* (No: w27344) (s. w27344). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. doi:10.3386/w27344
- Bulut, S. and Maraba, D. (2021). Generation z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy: Research Study*, 4(4), 1-5.
- Bulutlar, F. and Kamaşak, R. (2008). The relationship between organizational communication and job satisfaction: An empirical study of blue collar workers. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 129-141.
- Burke, A. (2012). *The role of freelancers in the 21st century British economy* (s. 77). London: PCG Raport.
- Burke, A. and Cowling, M. (2015). The use and value of freelancers: The perspective of managers. *International Review of Entrepreneurship*, 13(1), 175.
- Burke, A. and Van Stel, A. (2011). The entrepreneurship enabling role of freelancers: Theory with evidence from the construction industry. *International Review of Entrepreneurship*, 9(3), 131-158.
- Burke, A. E. (Ed.). (2015). *The handbook of research on freelancing and self-employment*. Foxrock, Dublin, Ireland: Senate Hall Academic Publishing.
- Burke, A., Zawwar, I. and Hussels, S. (2020). Do freelance independent contractors promote entrepreneurship? *Small Business Economics: An Entrepreneurship Journal*, 55(2), 415-427. doi:10.1007/s11187-019-00242-w
- Burtch, G., Carnahan, S. and Greenwood, B. N. (2018). Can you gig it? An empirical examination of the gig economy and entrepreneurial activity. *Management Science*, 64(12), 5497-5520. doi:10.1287/mnsc.2017.2916
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.
- ByteScout. (2020). How to work legally as a freelancer in the USA. 2 Mayıs 2024 tarihinde <https://bytescout.com/blog/work-legally-as-a-freelancer-usa.html> adresinden erişildi.
- ByteScout. (2021, 20 Mart). How to work legally as a freelancer in Australia. 15 Şubat 2023 tarihinde <https://bytescout.com/blog/work-legally-as-a-freelancer-in-australia.html> adresinden erişildi.
- Cacanindin, N. V. (2022). The Effects of Cultural and Social Norms, Government Programs, and Digital Technologies Support on Filipino Online Freelancers' Job and Career Satisfaction. *The Effects of Cultural and Social Norms, Government Programs, and Digital Technologies Support on Filipino Online Freelancers' Job and Career Satisfaction*, 109(1), 200-230.
- Campagna, R. and Griffith, J. (2023). When the gig isn't up: The importance (and relevance) of trust on gig workers' performance and commitment. *Journal of Trust Research*, 13(2), 164-196. doi:10.1080/21515581.2023.2215747
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (1995). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Carroll, S. J. and Tosi, H. L. (1977). *Organizational Behavior*. St. Clair Press.
- Castrillon, M. A. G. (2020). Propuesta de modelo de ambidestreza organizacional. *Neumann Business Review*, 6(2), 81-122. doi:10.22451/3006.nbr2020.vol6.2.10052

- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Chatterjee, A., Varshney, L. R. and Vishwanath, S. (2015). Work capacity of freelance markets: Fundamental limits and decentralized schemes. *2015 IEEE Conference on Computer Communications (INFOCOM)* içinde (ss. 1769-1777). IEEE. doi:10.1109/INFOCOM.2015.7218558
- Chauhan, R. S., Howe, D. C. and Nachmias, S. (2022). Organizational commitment: An eandr-shifting concept foreandr changed by COVID-19. *Human Resource Deandlopment International*, 26(2), 232-239. doi:10.1080/13678868.2022.2047150
- Chauradia, A. J. and Galande, R. A. (2015). Freelance human capital: A Firm-leandl perspectiand. *The handbook of research on freelancing and self-employment* içinde (ss. 85-98). Ireland: Senate Hall Academic Publishing.
- Chen, Z. X. and Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510. doi:10.1016/S0001-8791(02)00064-7
- Cherry, M. A. and Aloisi, A. (2016, 22 Ekim). “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparatiand Approach. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY. doi:10.2139/ssrn.2847869
- Chesalina, O. (2020). Social and labour rights of “new” self-employed persons (and in particular self-employed platform wo rkers) in Russia. *Russian Law Journal*, 8(2), 49-78. doi:10.17589/2309-8678-2020-8-2-49-78
- Čiarnienė, R., Kumpikaitė, V. and Vienažindienė, M. (2010). Expectations and job satisfaction: Theoretical and empirical approach. *The 6th International Scientific Conference “Business and Management 2010”. Selected papers* içinde (ss. 978-984). The 6th International Scientific Conference “Business and Management 2010”.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217. doi:10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. doi:10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Clark, A. E. and Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381. doi:10.1016/0047-2727(95)01564-7
- Clark, A., Oswald, A. and Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Claussen, J., Kretschmer, T., Khashabi, P. and Seifried, M. (2020). Two to tango? Psychological contract breach in online labor markets. *SSRN Electronic Journal*, 46. doi:10.2139/ssrn.3766029
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386-405. doi:10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159. doi:10.1207/s15324834basp1402_2

- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Cohen, A. and Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050. doi:10.1177/001872679004301005
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. bs.). New York: Routledge. doi:10.4324/9780203771587
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. and Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Fourth edition.). New York, NY : McGraw-Hill Education.
- Connelly, C. E. and Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959-983. doi:10.1016/j.jm.2004.06.008
- Conway, N. and Briner, R. B. (2012). Inandstigating the effect of collectiand organizational commitment on unit-leandl performance and absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 472-486. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02051.x
- Costello, A. and Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. doi:10.7275/jyj1-4868
- Cram, W. A., Wiener, M., Tarafdar, M. and Benlian, A. (2022). Examining the impact of algorithmic control on uber driandrs' technostress. *Journal of Management Information Systems*, 39(2), 426-453. doi:10.1080/07421222.2022.2063556
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B. and Ashford, S. J. (2023). The organizational psychology of gig work: An integratiand conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 492-519. doi:https://doi.org/10.1037/apl0001029
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with eandryday life*. Finding flow: The psychology of engagement with eandryday life (ss. ix, 181). New York, NY, US: Basic Books.
- Curri van, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnoandr. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524. doi:10.1016/S1053-4822(99)00031-5
- Cuskelly, G. and Boag, A. (2001). Organisational commitment as a predictor of committee member turnoandr among volunteer sport administrators: Results of a time-lagged study. *Sport Management Review*, 4(1), 65-86. doi:10.1016/S1441-3523(01)70070-8
- Çağlar, M. E. (2008). *Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi:" algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çalca, S. D. ve Aydın, Ü. (2022). Tarihsel süreç içerisinde çalışma and gig ekonomisi. *Dokuz Eylül Üni andrsitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(Özel Sayı), 337-350. doi:10.16953/deusosbil.1191105
- Çam, C. (2019). *E-ticaret sektöründe örgütsel bağlılık algısı*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 18-34.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2017). Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 22(68), 29-47.
- Çelik, A., Çakıcı, A. ve Fındık, M. (2015). Çalışma ilişkilerinde algılanan adaletsizlik ile örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sağlık kurumları örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 159-170.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklamasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. (Basılmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çırpan, H. ve Koyuncu, M. (1998). İşletme kültürünün alt kademe yöneticileri üzerindeki etkisi: Bir örnek olay çalışması. *Öneri Dergisi*, 2(9), 223-230. doi:10.14783/maruoneri.681277
- Çiftyıldız, K. (2015). *İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi: Doğu marmara iso 500 firma örneği*. (Basılmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çiğdem, S. (2019). *Medya endüstrisinde serbest (freelance) gazetecilerin işgücü analizi*. (Basılmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2018). Gig ekonomisi ve freelance işgücünün yükselişi: Freelancer. Com platformu üzerinden bir literatür taraması ve değerlendirme. *Seçme Yazılar-II* içinde (Birinci Baskı., ss. 229-261). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çiğdem, S. ve Koç, I. (2019). Dijital platform çalışanları ve örgütlenme modelleri. *Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a Çalışmanın Geleceği: STK'lar ve Sendikalar* içinde (ss. 768-786). 10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, sunulmuş bildiri, Bandırma.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- 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.
- Dačiulytė, R. and Aranauskaitė, A. (2012). Temporary employees' organizational commitment and its determinants: Analysis of temporary agency workers. *Human Resources Management*, 6, 14.
- Daftuar, C. N. (1983). Control system in an utilitarian organisation. *Indian Journal of Public Administration*, 29(1), 11-18. doi:10.1177/0019556119830102
- Daley, D. M. (1986). Humanistic management and organizational success: The effect of job and work environment characteristics on organizational effectiveness, public responsiveness, and job satisfaction. *Public Personnel Management*, 15(2), 131-142. doi:10.1177/009102608601500204
- Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve buna yönelik bir araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Dartey-Baah, K. and Harley, A. (2010). Job Satisfaction and Motivation: Understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *Academic Leadership: The Online Journal*, 8(4), 16. doi:10.58809/XHXY6608

- Das, A., Rifat, G., Kumar, D., Habib, Asm., Ehtesham, A. and Shamsur, M. (2018). A study on Bangladeshi it freelancers: A surandy. international journal of computer applications. *International Journal of Computer Applications*, 182(32), 38-45. doi:10.5120/ijca2018918256
- Davis, K. and Newstrom, J. W. (1750). *Human behavior at work: Organizational behavior* (Subsequent edition.). New York Hamburg: McGraw-Hill College.
- Davis, S. N., Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2014). Pathways to Satisfaction with Work-Life Balance: The Case of Russian-Language Internet Freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556. doi:10.1007/s10834-013-9380-1
- Dawson, C., Andliziots, M. and Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjectiand well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69-98. doi:10.1177/0143831X14559781
- De Menezes, L. M. and Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- De Stefano, V. (2016). Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the law. *Comparatiand Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 461-470.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- DeLoria, J. E. (2001). *A comparative study of employee commitment: Core and contract employees in a federal agency*. (Unpublished ph.d.). Virginia Polytechnic Institute and State University, United States.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü-İş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Demirörs, N. (2020, 16 Eylül). *Y kuşağı çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları: Bilişim sektöründe bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Karatay Üniversitesi, Konya.
- Deniz, M. (2005). Bir tutum çeşidi olarak iş tatmini. *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*, 293-337.
- DeSantis, V. S. and Durst, S. L. (1996). Comparing job satisfaction among public- and private-sector employees. *The American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343. doi:10.1177/027507409602600305
- DESTATIS. (2023). Population increased to 84.3 million in 2022. *Federal Statistical Office*. 8 Aralık 2023 tarihinde https://www.destatis.de/EN/Press/2023/01/PE23_026_124.html adresinden erişildi.
- Dhawan, S. (2022). Relationship between organizational policies and organizational commitment. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 4(2), 121-123. doi:10.33545/26633213.2022.v4.i2b.127

- Dianat, I., Vahedi, A. and Dehnavi, S. (2016). Association between objectiand and subjectiand assessments of environmental ergonomic factors in manufacturing plants. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 54, 26-31. doi:10.1016/j.ergon.2015.12.004
- Dobrow, S. R., Ganzach, Y. and Liu, Y. (2018). Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579. doi:10.1177/0149206315624962
- 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.
- Dokuka, S., Kapuza, A., Sandrdlov, M. and Yalov, T. (2022). Women in gig economy work less in the eandnings. *Scientific Reports*, 12(1), 1-11. doi:10.1038/s41598-022-12558-x
- Dormann, C. and Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504. doi:10.1002/job.98
- Douglas, C., Martin, J. S. and Krapels, R. H. (2006). Communication in the transition to self-directed work teams. *The Journal of Business Communication* (1973), 43(4), 295-321. doi:10.1177/0021943606291704
- Durna, U. (2004). “Stres, a ve b tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191-206.
- Edgar, F. and Geare, A. (2005). Hrm practice and employee attitudes: Different measures - different results. *Personnel Review*, 34, 534-549. doi:10.1108/00483480510612503
- Edvardsson, B. and Gustavsson, B. (2003). Quality in the work environment: A prerequisite for success in new service deandlopment. *Managing Service Quality: An International Journal*, 13(2), 148-163. doi:10.1108/09604520310466851
- Egesi, T. (2022). *The impact of the gig economy on the well-being of independent contractors. A case study of uber, bolt and gokada*. (Unpublished master thesis). University of Cape Town.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkiler*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erbuğ, E. (2019). *Esnek çalışma ve erkek kimliğinin yeniden inşası: Türkiye’de home-ofis çalışan erkekler*. (Basılmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzi ve çalima koşullari, arkadalik ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2017). Yeni bir istihdam biçimi olarak portföy çalışma (ss. 135-152). 2 nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), sunulmuş bildiri, Sarajevo / Bosnia.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. E. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- ERDUT, T. (2021). Dijitalleşme ve işgücü piyasası. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (19), 61.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak “iş betimlemesi ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri* (5. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.

- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim; KOBİ'lerde ampirik bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde (ss. 1-18). İstanbul: Ekin Yayınevi.
- Etzioni, A. (1959). Authority Structure and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 4(1), 43. doi:10.2307/2390648
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. New York: Free Press of Glencoe.
- Expatica France. (2023). Becoming a freelance worker in France. 15 Şubat 2023 tarihinde <https://www.expatica.com/fr/working/self-employment/freelance-in-france-445986/> adresinden erişildi.
- Eyupoglu, S. Z. and Saner, T. (2009). The relationship between job satisfaction and academic rank: A study of academicians in Northern Cyprus. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, World Conference on Educational Sciences: New Trends and Issues in Educational Sciences, 1(1), 686-691. doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.120
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C. and Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. doi:10.1037/1082-989X.4.3.272
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R. and Yurova, Y. (2017). The role of affect and commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55, 512-525. doi:10.1108/MD-05-2016-0338
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. and Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference?—Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.008
- Ferguson, J. L. (2018). *Creating a Freelance Career* (1. bs.). New York, NY : Routledge, 2019.: Routledge. doi:10.4324/9780429467967
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th Edition.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. SAGE Publications, Inc. doi:10.4135/9781452231143
- Fila, M. J., Paik, L. S., Griffeth, R. W. and Allen, D. (2014). Disaggregating job satisfaction: Effects of perceived demands, control, and support. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 639-649. doi:10.1007/s10869-014-9358-5
- Flatøy, C. A. (2023, Kasım). *New insights into freelancers' and independent contractors' experiences*. (Unpublished Doctoral Thesis). NHH Norwegian School Of Economics, Bergen.
- Fournet, G. P., Distefano Jr., M. K. and Pryor, M. W. (1966). Job satisfaction: Issues and problems. *Personnel Psychology*, 19(2), 165-183. doi:10.1111/j.1744-6570.1966.tb02026.x
- Franklin, J. L. (1975). Power and commitment: An empirical assessment. *Human Relations*, 28(8), 737-753. doi:10.1177/001872677502800804
- Freelancers Union & Upwork. (2017). *Freelancing In America Report-2017* (s. 8). <https://assets.freelancersunion.org/media/documents/FreelancingInAmericaReport-2017.pdf> adresinden erişildi.

- Frenken, K., Vaskelainen, T., Fünfschilling, L. and Piscicelli, L. (2020). An institutional logics perspective on the gig economy. *Theorizing the sharing economy: Variety and trajectories of new forms of organizing* içinde (C. 66, ss. 83-105). Emerald Publishing Limited.
- Furtmueller, E., van Dick, R. and Wilderom, C. P. M. (2011). On the illusion of organizational commitment among finance professionals. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(5/6), 255-278. doi:10.1108/13527591111159009
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493. doi:10.1016/S1053-4822(99)00030-3
- Gallagher, D. G. and Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208. doi:10.1016/S1053-4822(00)00048-6
- Gallie, D. and White, M. (1993). *Employee commitment & the skills revolution*. PSI Publishing.
- Gallie, D., Gebel, M., Giesecke, J., Halldén, K., Van der Meer, P. and Wielers, R. (2016). Quality of work and job satisfaction: Comparing female part-time work in four European countries. *International Review of Sociology*, 26(3), 457-481. doi:10.1080/03906701.2016.1181839
- Galpaya, H., Perampalam, S. and Senanayake, L. (2018). Investigating the potential for micro-work and online-freelancing in Sri Lanka. L. Pupillo, E. Noam and L. Waanderman (Ed.), *Digitized Labor: The Impact of the Internet on Employment* içinde (ss. 229-250). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-78420-5_14
- Gandini, A. (2014). *The reputation economy. Creative labour and freelance networks*. (Unpublished Doctoral Thesis). Università Degli Studi Di Milano, Milano.
- Gandini, A. (2015). Assessing the job quality of 'digital professions': A Case of extreme work. *Studi di Sociologia*, 53(4), 335-352.
- GAO. (2005). *Performance and Accountability Report Fiscal Year 2005*. GAO. <https://www.gao.gov/assets/gao-06-1sp.pdf> adresinden erişildi.
- Gao-Urhahn, X., Biemann, T. and Jaros, S. J. (2016). How affect and commitment to the organization changes over time: A longitudinal analysis of the reciprocal relationships between affect and organizational commitment and income. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 515-536. doi:10.1002/job.2088
- Garba, A. (2023). Employee commitment and organizational development: An overview. *HUKJAMS Hassan Usman Katsina Journal Of Arts Management And Social Sciences*, 3(1), 9-18.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo, A., Marzo, M. and Riandra, P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20, 279-288. doi:10.1108/09649420510599098
- Geiger, B. and Meager, N. (2015). Job quality and the self-employed: Is it still better to work for yourself? (ss. 105-129).
- George, D. and Mallery, P. (2010). *Spss for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update* (10th edition.). Boston: Pearson.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Germain, M.-L. and Tejeda, M. (2012). A preliminary exploration on the measurement of expertise: An initial development of a psychometric scale. *Human Resource Development Quarterly*, 23(2), 31. doi:10.1002/hrdq.21134

- Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction? The case of U.S. information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15, 25-54.
- Glick, N. L. (1992). Job satisfaction among academic administrators. *Research in Higher Education*, 33(5), 625-639.
- Goh, C. T., Koh, H. C. and Low, C. K. (1991). Gender effects on the job satisfaction of accountants in Singapore. *Work & Stress*, 5(4), 341-348. doi:10.1080/02678379108257032
- Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them? *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1157-1178. doi:10.1177/00027640121956700
- Gökçek, H. (2006). *Çalışanların performans değerlendirmesinde tutumun etkisi: tutum ölçekleri ile ilgili bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Görgülüer, A. A. (2013). *Örgütsel adalet ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Görmüş, A. (2020). Gig ekonomisinde istihdam ve endüstri ilişkileri: İstihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 227-244. doi:10.32331/sgd.840539
- Gözen, E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık, sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Graham, M., Hjorth, I. and Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and deandlopment: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker liandlihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162. doi:10.1177/1024258916687250
- Green, D., Walker, C., Alabulththim, A., Smith, D. and Phillips, M. (2018). Fueling the gig economy: A case study evaluation of upwork.com. *Management and Economics Research Journal*, 04, 104. doi:10.18639/MERJ.2018.04.523634
- Greenhaus, J. H. (1971). An inandstigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216. doi:10.1016/0001-8791(71)90022-4
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. doi:10.2307/258214
- Griffin, M. A., Patterson, M. G. and West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537-550. doi:10.1002/job.101
- Griffin, R. W. and Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Groot, W. and van den Brink, H. M. (2000). Job satisfaction, wages and allocation of men and women. E. Diener and D. R. Rahtz (Ed.), *Advances in Quality of Life Theory and Research* içinde (ss. 111-128). Dordrecht: Springer Netherlands. doi:10.1007/978-94-011-4291-5_6
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J. and Cheng, J. Y.-J. (2018). The leader's guide to corporate culture how to manage the eight critical elements of organizational life: Harvard business review. *HARVARD BUSINESS REVIEW*, 96(1), 44-52.
- Grudin, J., Durica, M. and Svabova, L. (2019). Labor market flexibility in platform capitalism: Online freelancing, fluid workplaces, and the precarious nature of employment. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 7(1), 72-77. doi:10.22381/pihrm7120199

- Gupta, S. and Tamhankar, S. (2023). Impact of organizational commitment on organizational citizenship behaviours: An empirical analysis. *Orissa Journal of Commerce*, 44(1), 77-90. doi:10.54063/ojc.2023.v44i01.07
- Gupta, V., Fernandez-Crehuet, J. M. and Hanne, T. (2020). Freelancers in the software deandlopment process: A systematic mapping study. *Processes*, 8(10), 1215. doi:10.3390/pr8101215
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul: Literatürk Academia.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel baglilik arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması*. (Yayımlanmamış uzmanlık yeterlik tezi). TCMB İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış* (1. Baskı.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, Salih. (2007). *Yönetim ve organizasyon* (İkinci Baskı.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, S. (2012). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 397-418.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (1. Baskı.). Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi 'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic surandy: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hadi, N. and Tentama, F. (2020). Affectiand commitment, continuance commitment and normatiand commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(8), 148-156.
- Hallier, J. and Lyon, P. (2005). Job insecurity and employee commitment: Managers' reactions to the threat and outcomes of redundancy selection. *British Journal of Management*, 7, 107-123. doi:10.1111/j.1467-8551.1996.tb00109.x

- Han, Y. and Wang, J. (2022). Autonomy or working conditions?-Research on heterogeneity and influencing mechanism of self-employment on job satisfaction in china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 282. doi:10.3390/ijerph20010282
- Hanisch, K. A. and Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of vocational behavior*, 37(1), 60-78.
- Harris, P. (2022, 12 Eylül). Choosing the right legal status when starting a freelance business. *Qonto—Blog*. Retrieved February 15, 2023, from <https://qonto.com/en/blog/creators/administratiand/choose-the-right-legal-status-freelance>.
- Healy, J., Nicholson, D. and Pekarek, A. (2017). Should we take the gig economy seriously? *Labour & Industry: A journal of the social and economic relations of work*, 27(3), 232-248.
- Henne, D. and Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240. doi:10.1080/00207598508247734
- Hersch, J. and Xiao, J. (2016). Sex, race, and job satisfaction among highly educated workers. *Southern Economic Journal*, 83(1), 1-24. doi:10.1002/soej.12133
- Herzberg, Frederic, Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, Frederick. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402. doi:10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x
- Hickson, C. and Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544. doi:10.1108/03068299910215960
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. and Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positi and influence of percei andd job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50, 49-58. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.
- Hoedemaekers, C. (2021). "Selling themselands": Conceptualising key features of freelance work experience. *Culture & Organization*, 27(5), 345-364. doi:10.1080/14759551.2020.1833206
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. SAGE.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. SAGE.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Job satisfaction. Oxford, England: Harper.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the deandlopment of organizational commitment. *Administratiand Science Quarterly*, 17(4), 555-573. doi:10.2307/2393833
- Hudek, I., Tominc, P. and Širec, K. (2021). The human capital of the freelancers and their satisfaction with the quality of life. *Sustainability*, 13(20), 11490. doi:10.3390/su132011490
- Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316. doi:10.1111/0019-8676.00209

- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S. and Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the Uk, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy* (s. 60). Huws vd.: FEPS - Foundation for European Progressiand Studies, , UNI Europa, Hertfordshire Business School, Uniandrsity of Hertfordshire.
- Hüseyiniklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: Asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme*. (Basılmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Idris. (2014). Flexible working as an employee retention strategy in deandloping countries: Malaysian bank managers speak. *Journal of Management Research*, 14(2), 71-86.
- INSEE. (2023). Demographic report 2022—Insee Première—1935. 8 Aralık 2023 tarihinde <https://www.insee.fr/en/statistiques/6797730> adresinden erişildi.
- İletim. (2022, 16 Kasım). Türkiye’de freelancer çalışmak: Ofis devri bitiyor mu? Freelance çalışanların yaşadıkları zorluklar neler? <https://iletim.istanbul.edu.tr/index.php/2022/11/16/turkiyede-freelancer-calismak-ofis-devri-bitiyor-mu-yasadiklari-zorluklar-neler/> adresinden erişildi.
- İlyas, Ö. (2019). *Reframing freelancing for difference: Towards a post-fantasmatic politics of class and work*. (Unpublished Master Thesis). Boğaziçi Uniandrsity, İstanbul.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Tokat: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L. K. and Marsan, J. (2019). Gig-workers’ motivation: Thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. doi:10.1108/JMP-06-2018-0255
- Jex, S. M. and Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Johnson, R. B. and Christensen, L. B. (2008). *Educational Research: Quantitatiand, Qualitatiand, and Mixed Approaches* (3rd Edition.). Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Johnson, R. E. and Chang, C.-H. (2006). “I” is to continuance as “we” is to affectiand: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 549-570.
- Joiner, T. A. and Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452. doi:10.1108/09513540610683694
- Jongwiriyaaroenchai, A., Khantanapha, N. and Rapepun, P. (2020). Study on factors that affect the sharing justice and network relationship to deandlop the engagement in freelance. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7, 1-7. doi:10.21833/ijaas.2020.09.001
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A. and Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane database of systematic reviews*, (2), 90.
- Juchnowicz, M. and Kinowska, H. (2023). Factors affecting occupational well-being of public administration employees in Poland. *Scientific Papers of Silesian Uniandrsity of Technology. Organization and Management Series*, 2023, 351-362. doi:10.29119/1641-3466.2022.166.23
- Judge, T. and Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction

- and job performance: A meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 86, 80-92. doi:10.1037/0021-9010.86.1.80
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labour market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94. doi:10.1108/01437720710733483
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalleberg, A. (2003). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupation*, 30, 154-175. doi:10.1177/0730888403251683
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi:10.1177/000312240907400101
- Kalleberg, A. L. and Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Perspectiands on Work* içinde (C. 20, ss. 10-75). [Uniandrsity of Illinois Press, Labor and Employment Relations Association]. <https://www.jstor.org/stable/26621129> adresinden erişildi.
- Kalleberg, A. L. and Vallas, S. P. (Ed.). (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work* içinde (C. 31, ss. 1-30). Emerald Publishing Limited. doi:10.1108/S0277-283320170000031017
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. doi:10.2307/2092438
- Kaptanoğlu, N. B. (2011). *İşletmelerde kurumsallaşma uygulamalarına yönelik çalışan tutumlarının örgüte bağlılık Ve iş Tatmini ile ilişkisi Ve Bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karabek, M. ve Ünlü, U. (2015). Kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe (yeni) başlayanların örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 296-308.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon kocatepe üniversitesi hastanesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 421-432.
- Karakulle, İ. (2020). *Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (9. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataban, M. (2021). *Dijitalleşen emek sürecinde çalışma pratiğinin dönüşümü ve freelance çalışma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Karataban, M. and Ekiz Gökmen, Ç. (2022). Transformation of work practice in the digitalized labor process: Freelancers in Turkey. *International Journal of Contemporary Economics & Administratiand Sciences*, 12(1), 243-264. doi:10.5281/zenodo.6850809
- Karataban, M. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2022). Transformation of work practice in the digitalized labor process: Freelancers in Turkey. *International Journal of Contemporary Economics & Administrative Sciences*, 12(1), 243-264. doi:10.5281/zenodo.6850809
- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yildırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kargün, S. (2021). *İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.

- Karlsson, K. and Wranne, J. (2019). *Motivation in the gig economy: A case study of gig workers in the it and business consulting industry* (s. 68). Stockholm: KTH Royal Institute of Technology.
- Kässi, O. and Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248. doi:10.1016/j.techfore.2018.07.056
- Kässi, O., Lehdonvirta, V. and Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, 1, 53. doi:10.12688/openreseurope.13639.4
- Kathuria, R., Kedia, M., Varma, G., Bagchi, K. and Khullar, S. (2017). *Future of work in a digital era: The potential and challenges for online freelancing and microwork in india* (s. 80). New Delhi, India: Indian Council for Research on International Economic Relations.
- Katz, L. F. and Krueger, A. B. (2016, Eylül). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Working Paper Series. Working Paper, National Bureau of Economic Research. doi:10.3386/w22667
- Katz, R. (1978). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 204-223. doi:10.2307/2392562
- Kautonen, T., Kibler, E. and Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 318-333. doi:10.1016/j.jbusvent.2017.02.005
- Kawaguchi, D. (2002). Compensating wage differentials among self-employed workers: Evidence from job satisfaction scores. *SSRN Electronic Journal*, 42. doi:10.2139/ssrn.318026
- Kawaguchi, D. (2008). Self-employment rents: Evidence from job satisfaction scores. *Hiroshima Journal of Economics*, 49(1), 35-45.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği, 7(2), 355-372.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği*. (Basılmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kayalı, D. D. S. K. A. G. B. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 19.
- Kaygan, P. and Demir, Ö. (2017). The cost of “free” in freelance industrial design work: The case of turkey. *The Design Journal*, 20(4), 493-510. doi:10.1080/14606925.2017.1321859
- Kazi, A. G., Yusoff, R. M., Khan, A. and Kazi, S. (2014). The freelancer: A conceptual review. *Sains Humanika*, 2(3), 7.
- Keith, M. G., Harms, P. and Tay, L. (2019). Mechanical Turk and the gig economy: Exploring differences between gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 286-306. doi:10.1108/JMP-06-2018-0228
- Keleş, H. N. (2007). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 242-263.

- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Khalili, A. and Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private sme in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7, 100. doi:10.5539/ijbm.v7n5p100
- Kılıçaslan, Y., Üçdoğruk GÜZEL, Y. ve İzmen, Ü. (2021). *Türkiye'nin dijital dönüşüm indeksi 2021* (s. 47). İstanbul: TÜBİSAD. <https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-2021-dde-raporu.pdf> adresinden erişildi.
- Kim, H. R. (2019). Career shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*, 28(1), 39-41.
- Kim, S. (2005). Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees: A Study of Seoul Metropolitan Goandrnment, Korea. *Sex Roles*, 52(9-10), 667-681. doi:10.1007/s11199-005-3734-6
- King, R. C. and Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6(2), 86-96. doi:10.1057/palgraand.ejis.3000259
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A. and Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptiand Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32. doi:10.1037/0021-9010.87.1.14
- Kitching, J. and Smallbone, D. (2008). *Defining and estimating the size of the UK freelance workforce* (s. 63). Professional Contractors Group.
- Kline, C. J. and Peters, L. H. (1991). Behavioral commitment and tenure of new employees: A replication and extension. *Academy of Management Journal*, 34(1), 194-204. doi:10.2307/256307
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *The American Psychologist*, 76(1), 63-77. doi:10.1037/amp0000716
- Koç, E. (2002). İnsan ve Sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35), 49-57.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler için yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koloğlu, S. (2019). Freelance çalışma, start-up girişimcilik ve işin geleceği: Kurumsalcı bir yaklaşım. *Yıldız Social Science Review*, 5(2), 237-246. doi:10.51803/yssr.604248
- Kossek, E. E. and Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-le andl model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171. doi:10.1177/2041386611436264
- Kossek, E., Lautsch, B. and Eaton, S. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiandness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. doi:10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Kosteas, V. D. (2011). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194. doi:10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x
- Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M. and Frenken, K. (2020). Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545.

- Köse, S., Kartal, B. ve Kayali, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 1-19.
- Krzyminiewska, G. (2021). Work and its transformations: From statism-based work to the gig economy. *Ekonomia i Prawo*, 20(3), 573-585. doi:10.12775/EiP.2021.034
- Kuhn, K. (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162. doi:10.1017/iop.2015.129
- Lahoud, H. A. (2006). *Job satisfaction among network administrators in North Carolina: An analysis based on the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. (Unpublished Doctoral Thesis). Capella University, Minnesota.
- Lankford, W. and Mintu-Wimsatt, A. (1999). Another look at corporate America’s culture. *Career Development International*, 4(2), 88-93. doi:10.1108/13620439910254696
- Larsson, A., Andersson, N., Markowski, P., Mosquera, M. and Mayor, I. (2019). Consulting in the digital era? The role of tomorrow’s management consultants (ss. 254-279). London: Routledge. doi:10.4324/9780429317866-15
- Lawler, E. E. and Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(3), 482-503. doi:10.1016/0030-5073(73)90066-4
- Lawrence, R. M. (2001). *The application of Hackman and Oldham’s job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job*. (Unpublished Doctoral Thesis). University of North Texas, Ann Arbor, United States.
- Lee, Haeng-Jun. (2014). A Study on Relations between the characteristics of Integrated Organizational of Organizational Commitment. *Korean Review of Organizational Studies*, 11(1), 105-132. doi:10.21484/KROS.2014.11.1.105
- Leighton, P. (2015). Independent professionals: Legal issues and challenges. *International Review of Entrepreneurship*, 13(2), 81-92.
- Leung, W.-F., D’Cruz, P. and Noronha, E. (2021). Freelancing globally: Upworkers in China and India, neo-liberalisation and the new international putting-out system of labour (NIPL). *Work and labour relations in global platform capitalism* içinde (ss. 134-156). Edward Elgar Publishing.
- Leventyürü, M. (2010). *Sigorta satış sektöründe iş tatmini ve örnek uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2003* içinde (ss. 1-28). John Wiley & Sons, Ltd. doi:10.1002/0470013346.ch1
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Li, X., Tan, A. J. H., Wang, X. and Yuen, K. F. (2023). Investigating gig workers’ commitment to crowdsourced logistics platforms: Fair employment and social exchange perspectives. *Technology in Society*, 74, 102311. doi:10.1016/j.techsoc.2023.102311
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H. and Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, Multi-Level Approaches to Leadership, 19(2), 161-177. doi:10.1016/j.leaqua.2008.01.006
- Liebe, U. (2021). Factor analysis: Uncovering unobservable constructs. *Research Methods in the Social Sciences: An A-Z of key concepts* içinde (ss. 115-119). Oxford University Press.

- Liou, K.-T. and Nyhan, R. C. (1994). Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment. *Public Administration Quarterly*, 18(1), 99-118.
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R. and Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy—A perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17:2208, 20.
- Lix, K. L. M. (2021). *Mixed-method approaches to employment relationships in team-based online gig work*. (Unpublished Doctoral Thesis). Stanford University, Stanford, California.
- Lo Presti, A., Pluviano, S. and Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442. doi:10.1111/1748-8583.12188
- Lo, M. chiun, Ramayah, T. and Min, H. (2009). Leadership styles and organizational commitment: A test on Malaysia manufacturing industry.
- Loandtt, S., Hardebeck, S., Coyle, T. and Solis, J.-R. T. (2006). Job satisfaction and organizational tenure in three Mexican assembly plants. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 11(1), 36.
- Lobel, O. (2016). The law of the platform. *Minnesota Law Review*, 101, 87.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The handbook of industrial and organizational psychology*, 31, 1297-1343.
- Locke, E. A. (2001). Self-set goals and self-efficacy as mediators of incentives and personality. *Work motivation in the context of a globalizing economy* içinde (ss. 13-26). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246. doi:10.1111/j.1467-9280.1990.tb00207.x
- London, M. and Smither, J. W. (1999). Career-related continuous learning: Defining the construct and mapping the process. *Research in human resources management*, Vol. 17 içinde (ss. 81-121). US: Elsevier Science/JAI Press.
- Long, A. (2005). Happily eandr after? A study of Job satisfaction in Australia. *Economic Record*, 81(255), 303-321. doi:10.1111/j.1475-4932.2005.00271.x
- Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177. doi:10.1177/0730888490017002002
- Loscocco, K. and Bird, S. (2012). Gendered paths why women lag behind men in small business success. *Work and Occupations*, 39(2), 183-219. doi:10.1177/0730888412444282
- Ludwig, S., Herhausen, D., Grewal, D., Boand, L., Benoit, S., de Ruyter, K. and Urwin, P. (2022). Communication in the gig economy: Buying and selling in online freelance marketplaces. *Journal of Marketing*, 86(4), 141-161. doi:10.1177/00222429211030841
- Lupşa-Tătaru, D. A. (2019). Personal branding—A strategic communication instrument for freelancers. *Bulletin of the Transilvania Uniandrsity of Brasov. Series V: Economic Sciences*, 12(2), 15-20. doi:10.31926/but.es.2019.12.61.2.2
- Luthans, F. and Thomas, L. T. (1989). The relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study – a research note. *Personnel Review*, 18(1), 23-26. doi:10.1108/00483488910133350
- Luthans, Fred. (1973). The contingency theory of management: A path out of the jungle. *Business Horizons*, 16(3), 67-72.

- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Magdalena, M. and Hamida, A. F. (2022). The effect of job satisfaction and work motivation on the organizational citizenship behavior of freelance daily worker employees at the secretariat of the dprd of solok regency. *Bina Bangsa International Journal of Business And Management*, 2(1), 289-299. doi:10.46306/bbijbm.v2i1.54
- Maggiori, C., Johnston, C. S. and Rossier, J. (2016). Contribution of personality, job strain, and occupational self-efficacy to job satisfaction in different occupational contexts. *Journal of Career Deandlopment*, 43(3), 244-259. doi:10.1177/0894845315597474
- Mahboub, A., Charghaoui, S., Ngandu, J., Belkadi, L., Touiri, H., Mabrouki, E., ... Achour, F. (2023). The impact of knowledge management practices on job satisfaction of moroccan employees: Mediating role of organizational commitment. *Journal of Law and Sustainable Deandlopment*, 11, e1855. doi:10.55908/sdgs.v11i10.1855
- Mai, Q. D. (2020). Unclear signals, uncertain prospects: The labor market consequences of freelancing in the new economy. *Social Forces*, 895-920. doi:10.1093/sf/soaa043
- Malhotra, N. and Mukherjee, A. (2004). The relatiand influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of Services Marketing*, 18, 162-174. doi:10.1108/08876040410536477
- Malka, A. and Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjectiand well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737-746. doi:10.1177/0146167203029006006
- MaltXBCG. (2021). *Freelancing in Europe 2021* (s. 30). Malt and BCG. <https://web-assets.bcg.com/77/62/07a1c84f4be6b671ca10ec16f6f1/malt-bcg-freelancing-in-europe-2021.pdf> adresinden erişildi.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. and Mahajan, D. (2016). *Independent work choice necessity and the gig economy* (s. 148). McKinsey Global Institute.
- Maral, S. ve Öztürk, Z. (2015). İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak okul kültürü (Yalova ili örneği): İşletme araştırmaları dergisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 63-86.
- Margaryan, A. (2019). Workplace learning in crowdwork: Comparing microworkers' and online freelancers' practices. *Journal of Workplace Learning*, 31(4), 250-273. doi:10.1108/JWL-10-2018-0126
- Marill, K. A. (2004). Advanced statistics: Linear regression, part ii: Multiple linear regression. *Academic Emergency Medicine*, 11(1), 94-102. doi:10.1197/j.aem.2003.09.006
- Marín-Sanchiz, C.-R., Carvajal, M. and González-Esteban, J.-L. (2023). Survival strategies in freelance journalism: An empowering toolkit to improand professionals' working conditions. *Journalism Practice*, 17(3), 450-473. doi:10.1080/17512786.2021.1929414
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L. and Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and occupations*, 20(3), 368-390.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346
- Massey, B. and Elmore, C. (2011). Happier Working for Themselands? Job satisfaction and women freelance journalists. *Journalism Practice*, 5, 672-686. doi:10.1080/17512786.2011.579780

- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Mayer, R. C. and Schoorman, F. D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of March and Simon's model. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 15-28. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<15::AID-JOB816>3.0.CO;2-C
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- McGoandrn, M. (2018). How to market yourself as a freelancer. *TD: Talent Deandlopment*, 72(4), 96-98.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. The human side of enterprise (ss. x, 246). New York, NY, US: McGraw-Hill.
- McKeage, C. B. (1997). *Organizational commitment and job strain in self-employed and organizationally employed workers*. (Unpublished Doctoral Thesis). Saint Louis University, Saint Louis.
- Meng, R. (1990a). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*. doi:10.1080/00036849000000070
- Meng, R. (1990b). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics*, 22(12), 1635-1648. doi:10.1080/00036849000000070
- Mercurio, Z. A. (2015). Affectiand commitment as a core essence of organizational commitment: An integratiand literature review. *Human Resource Deandlopment Review*, 14(4), 389-414. doi:10.1177/1534484315603612
- Meşe, G. (2007). Endüstri ve örgüt psikolojisinde örgütsel bağlılığın anlamı. *Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi: Kuramdan uygulamaya iş yaşamında psikoloji içinde*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Metin, B. (2022). Dijitalleşen dünyada değişen istihdam modelleri: Dijital emek platformlarında çalışanlar açısından tehditler and fırsatlar. *Ankara Hacı Bayram Andli Üniandrsitesi İktisadi and İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 917-950. doi:10.26745/ahbvuibfd.1162269
- Meydan, C., Basım, H. N. and Çetin, F. (2011). The effect of organizational justice perception and organizational commitment on burnout: An Inandstigation on turkish public sector. *Bilig*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Advanced topics in organizational behavior. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publ.
- Meyer, J. P. and Parfyonova, N. M. (2010). Normatiand commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. doi:10.1016/j.hrmr.2009.09.001
- Meyer, J. P., Becker, T. E. and Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integratiand Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. doi:10.1037/0021-9010.89.6.991
- Miller, P. (2020). Freelance workers—Experiencing a career outside an organization. *Qualitatiand Sociology Review*, 16(4), 90-104. doi:10.18778/1733-8077.16.4.06
- Mischel, W. (1977). On the future of personality measurement. *American Psychologist*, 32(4), 246-254. doi:10.1037/0003-066X.32.4.246

- Mj, E., Eu, A. and Nm, P. (2017). Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 05(02). doi:10.4172/2329-6879.1000261
- Moore, H. A. (1985). Job satisfaction and women's spheres of work. *Sex Roles*, 13(11-12), 663-678. doi:10.1007/BF00287302
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. doi:10.2307/257837
- Morrow, P. C. and Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56. doi:10.1016/0001-8791(89)90063-8
- Morrow, P. C., McElroy, J. C. and Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 99-111. doi:10.1016/j.jvb.2012.05.004
- Morse, N. C. (1953). *Satisfactions in the white-collar job*. Satisfactions in the white-collar job (ss. viii, 235). Oxford, England: Surandy Research Center, Institute f.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801-805.
- Naumowicz, K. (2021). How much autonomy in autonomous work?—legal status and social protection of 'freelancers' in Poland. *Italian Labour Law e-Journal*, 14(2), 29-39.
- Nemkova, E., Demirel, P. and Baines, L. (2019). In search of meaningful work on digital freelancing platforms: The case of design professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 226-243. doi:10.1111/ntwe.12148
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Ngo, H.-Y. and Wing-Ngar Tsang, A. (1998). Employment practices and organizational commitment: Differential effects for men and women? *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(3), 251-266. doi:10.1108/eb028887
- Nies, G. and Pedersini, R. (2003). *Freelance journalists in the European media industry* (s. 42). Brussels: European Federation of Journalists.
- Norwani, N. M., Ismail, Z., Nasir, N. N. A. M., Yusof, R. and Jamaluddin, N. S. (2022). The Influence of Gender, Age, Academic Leandl and Motivation on Satisfaction Toward Benefits Receiandd by Gig Economy Workers in Malaysia. *Archiansds of Business Research*, 10(12), 89-105. doi:10.14738/abr.1012.13602
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Nur, O. O. (2022). *Covid-19 sonrası freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş – yaşam dengesi üzerine bir çalışma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations, 31, 9-25. doi:10.2307/41166580
- Okpara, J. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of nigerian managers in the oil industry. *Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.

- Oleshko, V. F. and Mukhina, O. (2022). Media freelancers of the digital age: Social, legal and ethical aspects. *XXIV International Conference" Culture, Personality, Society in the Conditions of Digitalization: Methodology and Experience of Empirical Research".— Ekaterinburg, 2021 içinde* (ss. 104-113). Knowledge E.
- Olguntürk, E. (2005). *Turizm işletmeleri yönetiminde profesyonelleşme ve iş tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Oliandr, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526. doi:10.1177/001872679004300602
- Oral, H. (2015). *Otel işletmelerinde iş koşullarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome (ss. xiii, 132). Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education + Training*, 39(9), 354-359. doi:10.1108/00400919710192395
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of uniandrsity teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343. doi:10.1108/09649420010378133
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK uniandrsities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. doi:10.1108/03068290310500634
- Osnowitz, D. (2010). *Freelancing expertise: Contract professionals in the new economy* (1st edition.). Ithaca, NY: ILR Press.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman demirel üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Milli Eğitim*, 38(184), 71-81.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: Opet çalışanlarına yönelik uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdevecioğlu, D. D. M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, Ç. ve Acar, P. (2013). *Örgütsel davranış*. (Ç. Kirel ve O. Ağlargöz, Ed.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=zEHDUr-TMAAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:vG5EVio6pvEJ:scholar.google.com&ots=f1SRbCUvTY&sig=iqQ32knHb7T3rThwUxLYR-AZQM> adresinden erişildi.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Ç. (2021). *Örgütsel davranış* (9. Baskı.). Ekin Kitabevi Yayınları.
- Öztuna, B. (2017). Freelance work under the social security system in Turkey. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(12), 116-124.

- Paksoy, M. ve Baysal, A. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1).
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using spss for windows (andrsion 10)*. Allen & Unwin.
- Panaccio, A. and Vandenberghe, C. (2009). Perceiandd organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 224-236.
- Parker, S. C. (2004). *The economics of self-employment and entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge Uniandrsity Press.
- Patil, K. R., Eickhoff, S. B. and Langner, R. (2022, 15 Ağustos). Predictiand data calibration for linear correlation significance testing. arXiv. doi:10.48550/arXiv.2208.07081
- Pearson, K. (1895). Note on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58, 240-242. doi:10.1098/rspl.1895.0041
- Pehkonen, J. (2013). *Freelancer as an owner-manager – the challenges and opportunities of knowledge-based self-employment*. Saimaa Uniandrsity, Lappeenranta.
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involandment: A perspectiand for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. doi:10.1002/job.4030090105
- Peters, T. J. and Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from america's best-run companies*. Harper & Row.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J. and Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administratiand Science Quarterly*, 64(1), 124-170. doi:10.1177/0001839218759646
- Petriglieri, G., Petriglieri, J. L. and Wood, J. D. (2018). Fast tracks and inner journeys: Crafting portable selands for contemporary careers. *Administratiand Science Quarterly*, 63(3), 479-525.
- Pettit, J. D., Goris, J. R. and Vaught, B. C. (1997). An examination of organizational communication as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *The Journal of Business Communication* (1973), 34(1), 81-98. doi:10.1177/002194369703400105
- Pillai, S. V. and Dev, D. (2022). Dynamics of gig work economy: An inandstigation of worker perspectiands on gig work. *IIMS Journal of Management Science*, 13(2), 215-229. doi:10.1177/0976030X221083039
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395-419. doi:10.1111/j.1468-2958.1986.tb00084.x
- Pinder, C. C. (1997). *Work motivation in organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Piroșcă, G. I., Șerban-Oprescu, G. L., Badea, L., Stanef-Puică, M.-R. and Valdebenito, C. R. (2021). Digitalization and labor market—A perspectiand within the framework of pandemic crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(7), 2843-2857. doi:10.3390/jtaer16070156
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.-Y. and Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. doi:10.1037/0021-9101.88.5.879
- Polk, B. B. (1974). Male Power and the Women's Moandment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 10(3), 415-431. doi:10.1177/002188637401000313

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, Mass.: Pitman.
- Projekurdu. (2023). Freelance iş/proje sitesi. 14 Şubat 2023 tarihinde <http://www.projekurdu.com/> adresinden erişildi.
- Punch, K. F. (2006). *Developing effective research proposals* (3rd Edition.). London: SAGE.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V. and Dragic, M. (2017). Employee organizational commitment. *International Review*, 1-2, 18-26. doi:10.5937/intrev1702018R
- Rahman and Hanafiah. (2002). Commitment to organization and commitment to profession: Conflict or compatibility? *Jurnal Pengurusan*, 21, 79-96. doi:10.17576/pengurusan-2002-21-04
- Raj, M., Sundararajan, A. and You, C. (2023, 18 Ocak). Covid-19 and digital resilience: Evidence from Uber eats. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY. doi:10.2139/ssrn.3625638
- Ramayah, T., Jantan, M. and Tadisina, S. K. (2001). Job satisfaction: Empirical evidence for alternatives to JDI. National Decision Sciences Conference, sunulmuş bildiri, San Francisco, CA, US.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *The Academy of Management Review*, 12(3), 460-471. doi:10.2307/258513
- Randall, D. M. and Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211. doi:10.1177/0730888491018002004
- Ratan, A. M., Shahriar, H. M. and Khatun, M. (2020). The Impact of knowledge management process on job satisfaction and employee retention. *International Journal of Management and Accounting*, 2(6), 119-130.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465. doi:10.2307/258128
- Remerova, M. and Zwart, B. (2017). Fluid limit of a ps-queue with multistage service. *Probability in the Engineering and Informational Sciences*, 33, 1-27. doi:10.1017/S0269964817000456
- Renani, G. A., Ghaderi, B. and Mahmoudi, O. (2017). The impact of organizational structure on the effectiveness of communication from the perspective of employees in the department of education. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(10), 989-1001.
- Renström, E., Bäck, H. and Knapton, H. (2018). Conforming to collective action: The impact of rejection, personality and norms on participation in protest activity. *Social Psychological Bulletin*, 13. doi:10.32872/spb.v13i4.26427
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Riaz, A. and Ramay, M. (2010). Antecedents of job satisfaction: a study of telecom sector. *Perspectives of Innovation in Economics and Business (PIEB)*, 4(1), 66-73.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: Jeremy P. Tarcher/Penguin.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev.) (14. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. (S. A. Öztürk, Çev.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Roethlisberger, F. J. and Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308. doi:10.1177/001872677803100401
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements (ss. xv, 246). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Rousseau, D. M. (2011). The individual–organization relationship: The psychological contract. *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* içinde , APA handbooks in psychology® (ss. 191-220). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/12171-005
- Rowold, J., Borgmann, L. and Bormann, K. (2014). Which leadership constructs are important for predicting job satisfaction, affect and commitment, and perceived job performance in profit and nonprofit organizations? *Nonprofit Management and Leadership*, 25(2), 147-164. doi:10.1002/nml.21116
- Roy, G. and Shrivastava, A. K. (2020). Future of gig economy: Opportunities and challenges. *IMI Konnect*, 9(1), 14-27.
- Ruigrok, W. and Achtenhagen, L. (1999). Organizational culture and the transformation towards new forms of organizing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 521-536. doi:10.1080/135943299398140
- Russell, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in personality and social psychology bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1629-1646. doi:10.1177/014616702237645
- Ryan, K. M. (2009). The performance journalist: Job satisfaction, temporary workers and American television news. *Journalism*, 10(5), 647-664. doi:10.1177/1464884909106537
- Saiyadain, M. S. (2003). *Organisational behaviour*. Tata McGraw-Hill Education.
- Salamon, E. (2016). E-lancer resistance: Precarious freelance journalists use digital communications to refuse rights-grabbing contracts. *Digital Journalism*, 4(8), 980-1000.
- Samsun, N. (2020, 28 Haziran). *Freelance çalışanların 'çalışma' ve 'zaman' algısı*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Sanalisci. (2023, 14 Şubat). Freelancer iş ilanları. 14 Şubat 2023 tarihinde <https://sanalisci.com/> adresinden erişildi.
- Sancı, V. (2017). *İş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki algıları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. (Basılmamış Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Santra, S. (2021). Contingent workforce management: A holistic overview. *Strategic HR Review*, 20(6), 199-205. doi:10.1108/SHR-08-2021-0035
- Sarıkaya, M. (2002). *İşletmelerin spor kulübü kurmalarının iş tatmini üzerine etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Sarioğlu, K. (2019). *Çalışan motivasyonunu artırma araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: Gıda sektöründe bir alan araştırması*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Schermerhorn, J. R. (Ed.). (2010). *Organizational behavior* (11th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schummer, S. E., Otto, K., Hünefeld, L. and Kottwitz, M. U. (2019). The role of need satisfaction for solo self-employed individuals' vs. Employer entrepreneurs' affect and commitment towards their own businesses. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 63. doi:10.1186/s40497-019-0190-2
- Schweiger, D. M. and DeNisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *The Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135. doi:10.2307/256304
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. and Andiel, R. (2019). *Gig economy platforms: Boon or bane?* (s. 34). Paris: OECD. doi:10.1787/fdb0570b-en
- Scott, W. (1819). *Ivanhoe*. Edinburgh: Penguin.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumunu üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Shahryari, M. and Nabavi, S. A. (2014). Reasons and outcomes of work-family conflict and work alienation as one of its outcomes. *Strategic Research on Social Problems*, 3(1), 45-59.
- Shao, A. T. (2002). *Marketing research: An aid to decision making*. Ohio: South-Western/Thomson Learning.
- Sharma, A., Patel, I. and Singh, A. (2022). A study on performance appraisal and job satisfaction. *International Journal of Management, Public Policy and Research*, 1(3), 40-46. doi:10.55829/ijmpr.v1i3.59
- Sharma, P. (2017). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management (Croatia)*, 22, 35-48. doi:10.30924/mjcmi/2017.22.1.35
- Sheldon, M. E. (1971). Incentives and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. doi:10.2307/2391824
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational culture and employee retention. *The Academy of Management Journal*, 35(5), 1036-1056. doi:10.2307/256539
- Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2012a). Freelancers in Russia: Remote work patterns and e-markets. *Economic sociology_the european electronic newsletter*, 13(2), 37-45.
- Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2012b, 8 Kasım). Freelance Contracting in the Digital Age: Informality, Virtuality and Social Ties. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY: Social Science Research Network.
- Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2015). The rise of freelance contracting on the Russian-language Internet. *Small Enterprise Research*, 22(2/3), 146-158. doi:10.1080/13215906.2015.1052341
- Shevchuk, A. and Strebkov, D. (2021). *Freelance platform work in the Russian Federation: 2009-2019* (Working Paper No: 38) (s. 63). ILO Working Paper.

- Shevchuk, A., Strebkov, D. and Davis, S. N. (2018). Work value orientations and worker well-being in the new economy: Implications of the job demands-resources model among internet freelancers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(9/10), 736-753. doi:10.1108/IJSSP-01-2018-0006
- Shevchuk, A., Strebkov, D. and Davis, S. N. (2019a). The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjectand Well-Being of Internet-Based Freelancers. *ILR Review*, 72(1), 75-100. doi:10.1177/0019793918767114
- Shevchuk, A., Strebkov, D. and Davis, S. N. (2019b). Skill mismatch and work–life conflict: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Education and Work*, 32(2), 181-195. doi:10.1080/13639080.2019.1616281
- Shirom, A. and Mazeh, T. (1988). Periodicity in seniority—Job satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 33(1), 38-49. doi:10.1016/0001-8791(88)90032-2
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2), 196-205.
- Silva, B. C. and Moreira, A. C. (2022). Entrepreneurship and the gig economy: A bibliometric analysis: *Cuadernos de Gestión*, 22(2), 23-44. doi:10.5295/cdg.211580am
- Singh, P. and Finn, D. (2003). The effects of information technology on recruitment. *Journal of Labor Research*, 24(3), 395-408.
- Sinicki, A. (2019). *Thriving in the gig economy: Freelancing online for tech professionals and entrepreneurs*. Berkeley, CA: Apress. doi:10.1007/978-1-4842-4090-8
- Sirem, S. (2009). *Duygusal zeka ve iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Sisaye, S. (2005). Management control systems and organizational deandlopment: New directions for managing work teams. *Leadership & Organization Deandlopment Journal*, 26, 51-61. doi:10.1108/01437730510575589
- Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Oxford, England: Rand McNally.
- Smith, S. A., Patmos, A. and Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68. doi:10.1177/2329488415589101
- Soewardi, H., Sari, A. and Rizkiningtias, P. (2016). Deandlopment of working environment comfort to improand productivity (ss. 177-180). doi:10.1109/ICKEA.2016.7803014
- Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 443-453. doi:10.1348/096317909X424060
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2003). Stress in organizations. W. C. Borman, D. R. Ilgen and R. J. Klimoski (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12 içinde (ss. 453-491). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc. doi:10.1002/0471264385.wei1218
- Sönmez, M. Ö. (2022). *İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. (Basılmamış Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Spector, P. E. (1985a). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796
- Spector, P. E. (1985b). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (ss. viii, 96). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention* (1st edition.). Routledge.
- Spinelli, M. A. and Canavos, G. C. (2000). Investigating the relationship between employee satisfaction and guest satisfaction. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(6), 29-33. doi:10.1177/001088040004100604
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi:10.2307/256865
- Staw, B. M. and Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469-480. doi:10.1037/0021-9010.70.3.469
- Steel, R. P. and Rentsch, J. R. (1995). Influence of cumulative strategies on the long-range prediction of absenteeism. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1616-1634. doi:10.2307/256846
- Steel, R. P., Shane, G. S. and Kennedy, K. A. (1990). Effects of Social-System Factors on Absenteeism, Turnover, and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 4(4), 423-430.
- Stephany, F., Kässi, O., Rani, U. and Lehdonvirta, V. (2021). Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market. *Big Data & Society*, 8(2), 205395172110432. doi:10.1177/20539517211043240
- Storey, J., Salaman, G. and Platman, K. (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, 58(8), 1033-1054. doi:10.1177/0018726705058502
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103. doi:10.1207/S15327752JPA8001_18
- Sudak, M. K. (2011). *Kişilik tipleri duygusal zeka iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Sutherland, W. and Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure: The case of the digital nomad community. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 1(CSCW), 1-24. doi:10.1145/3134732
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M. and Nelson, S. B. (2020). Work precarity and gig literacies in online freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457-475. doi:10.1177/0950017019886511

- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65. doi:10.29064/ijma.397853
- Süß, S. (2006). Commitment freier Mitarbeiter: Erscheinungsformen und Einflussmöglichkeiten am Beispiel von IT-Freelancern. *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 20(3), 255-275.
- Süß, S. and Becker, J. (2013). Competences as the foundation of employability: A qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, 42(2), 223-240. doi:10.1108/00483481311309393
- Süß, S. and Kleiner, M. (2007). The psychological relationship between companies and freelancers: An empirical study of the commitment and the work-related expectations of freelancers. *Management Revue*, 18(3), 251-270.
- Süß, S. and Kleiner, M. (2010). Commitment and work-related expectations in flexible employment forms: An empirical study of German IT freelancers. *European Management Journal*, 28(1), 40-54. doi:10.1016/j.emj.2009.02.002
- Swaroop, D. and Sudhir, (t.y.). A study on the impact of employee satisfaction on quality and profitability of organizations. *International Journal of Latest Trends in Engineering and Technology*, Volume 8(Issue 2)
- Şahin Perçin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şahin, L., Bacak, B. ve Güler, M. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler: Dışsal faktörlerin çalışanların çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması. *İş güç, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 17(2).
- Şimşek, M. Ş. ve Akın, H. B. (2002). *Teknoloji yönetimi ve örgütsel değişim*. Çizgi Kitabevi.
- Şişman, F. A. (2007). *İşletmelerde yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (bir kamu kuruluşunda uygulama)*. (Basılmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tang, S., Rader, S. N. and Phillips, P. (2018). Surprising Results from Large Crowds Using Micro-Purchase Challenges—Using Contests on Freelancing Communities to Source Innovative, Impactful and Cost-Effective Solutions (s. 18). Harvard Business School's Crowd Academy, sunulmuş bildiri, Boston, MA
- Tansel, A. (1994). Wage employment, earnings and returns to schooling for men and women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305-320. doi:10.1016/S0272-7757(05)80054-8
- Taormina, R. and Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American journal of psychology*, 126 2, 155-77. doi:10.5406/AMERJPSYC.126.2.0155
- Taş, M. A. (2004). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış masterthesis). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşdelen, N. (2000). *İş tatmininin rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir alan araştırması*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tavakol, M. and Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd

- TDK. (2024.). Sözlükler – Türk Dil Kurumu. 12 Mayıs 2024 tarihinde <https://tdk.gov.tr/icerik/diger-icerikler/tumsozlukler/> adresinden erişildi.
- Tekingündüz, S., Seckin, M., Yaman, K., Turk, I. ve Aslan, S. (2016). Performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler (relationships between performance, job satisfaction and work-family life conflict). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research*, 9, 1672-1679.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Testa, M. R. (1999). Satisfaction with organizational vision, job satisfaction and service efforts: An empirical investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 154-161. doi:10.1108/01437739910268424
- Testa, M. R., Williams, J. M. and Pietrzak, D. (1998). The development of the cruise line job satisfaction questionnaire. *Journal of Travel Research*, 36(3), 13-19. doi:10.1177/004728759803600302
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover and turnover intention: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thompson, C. A., Kopelman, R. E. and Schriesheim, C. A. (1992). Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of applied psychology*, 77(5), 738-743.
- Thompson, P. (2010). The capitalist labour process: Concepts and connections. *Capital & Class*, 34(1), 7-14. doi:10.1177/0309816809353475
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, P., Ergin, H. ve Bayram, F. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. Beta Basım Yayım.
- Torun, G. S. (2012). *Örgüt kültürünün çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma*. T.C. Sanayi, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü yayın no ; 724. T.C. Sanayi, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı.
- Toth, I., Heinänen, S. and Blomqvist, K. (2020). Freelancing on digital work platforms – roles of virtual community trust and work engagement on person–job fit. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(4), 553-567. doi:10.1108/VJIKMS-12-2018-0124
- Tranmer, M. and Elliot, M. (2008). Multiple linear regression. *The Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research (CCSR)*, 5(5), 1-5.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. and Iii, C. A. O. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549. doi:10.2307/2393472
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. and Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does commitment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089-1121. doi:10.5465/256928
- TÜİK. (2023). TÜİK - veri portalı. 25 Ocak 2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=kendi%20hesab%C4%B1na%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar> adresinden erişildi.
- Tuna, M. F. and Karadaş, H. A. (2023). The effect of macroeconomic factors on online labor platform users: The case of Turkey. *Journal of Management and Economics Research*, 21(1), 81-101. doi:10.11611/yea.1183176

- Turner, P. M. (2019). Critical values for the Durbin-Watson test in large samples. *Applied Economics Letters*, 27(18), 1-5. doi:10.1080/13504851.2019.1691711
- Turner, R. H. and Killian, L. M. (1957). *Collectiand behavior*. Collectiand behavior (s. 547). Oxford, England: Prentice-Hall.
- Tuzcu, M. (2016). Ankara üniversitesi tömer’de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), 161-197. doi:10.1501/SBFder_0000002388
- Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Uyar, T. (2013). Türk iş havacılığı sektörü teknisyenlerinde iş tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5, 258-288.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.
- Uygur, A. ve Koç, H. (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 79-94.
- Uysal, K. and Boyraz, C. (2023). Autonomy and control in the gig economy and platform work: Domestic and home repair workers in turkey. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 26(1), 23-40. doi:10.1080/19448953.2023.2233283
- Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A. (2018). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde işe adanmanın rolü. *Sayıştay Dergisi*, (111), 173-195.
- Valenduc, G. and Andndramin, P. (2016, 26 Nisan). Work in the digital economy: Sorting the old from the new. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY. doi:10.2139/ssrn.2770405
- Vallas, S. and Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273-294. doi:10.1146/annurev-soc-121919-054857
- Van Den Born, A. and Van Witteloostuijn, A. (2013). Driandrs of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46. doi:10.1002/job.1786
- Van der Zwan, P., Hessels, J. and Burger, M. (2020). Happy free willies? Inandstigating the relationship between freelancing and subjectiand well-being. *Small Business Economics*, 55(2), 475-491.
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Andrbeek, J. H. a. M. and Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—A systematic review. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 53(3), 191-200. doi:10.1093/occmed/kqg038
- Vandenberg, R. J. and Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167. doi:10.1177/014920639201800110
- Varca, P. E., Shaffer, G. S. and McCauley, C. D. (1983). Sex Differences in Job Satisfaction Revisited. *Academy of Management Journal*, 26(2), 348-353. doi:10.5465/255982
- Varışlı, N. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerler*. (Basılmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Veijola, L. (2021). *Entrepreneurial identity of freelancers and their relationship to online platforms: A qualitative study in the Finnish context*. (Unpublished Master Thesis). Aalto University, Aalto.
- Veijola, L. (2021). *Entrepreneurial identity of freelancers and their relationship to online platforms: A qualitative study in the Finnish context*. (Yayımlanmamış master thesis). Aalto University, Aalto.
- Vila, L. and Garcia-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Work and motivation. Oxford, England: Wiley.
- Vučeković, M., Avlijaš, G., Marković, M. R., Radulović, D., Dragojević, A. and Marković, D. (2023). The relationship between working in the “gig” economy and perceived subject and well-being in Western Balkan countries. *Frontiers in Psychology*, 14, 1180532. doi:10.3389/fpsyg.2023.1180532
- Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. (1995). *Management of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255. doi:10.2307/2393637
- Wang, S., Li, L. Z. and Coutts, A. (2022). National survey of mental health and life satisfaction of gig workers: The role of loneliness and financial precarity. *BMJ Open*, 12(12), e066389. doi:10.1136/bmjopen-2022-066389
- Wang, W., Albert, L. and Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625. doi:10.1108/ER-06-2019-0246
- Ward, M. E. and Sloane, P. J. (2000). Non-pecuniary advantages and social pecuniary disadvantages; job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303. doi:10.1111/1467-9485.00163
- Warren, R. D., Mulford, C. L. and Yetley, M. J. (1976). Analysis of cooperativeness and organizational effectiveness. *Rural Sociology*, 41(3), 330.
- Wasti, S. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış (ss. 201-224).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation. Minneapolis, Minnesota: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Welch, D. E. (2003). Globalisation of staff movements: Beyond cultural adjustment. *MIR: Management International Review*, 43(2), 149-169.
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, employment and society*, 31(4), 567-585.
- Wiener, M., Cram, W. A. and Benlian, A. (2020). Technology-mediated control legitimacy in the gig economy: Conceptualization and nomological network. R. Hirschheim, A. Heinzl and J. Dibbern (Ed.), *Information Systems Outsourcing: The Era of Digital Transformation* içinde (ss. 387-410). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-45819-5_16
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. doi:10.2307/257334

- Williams, L. J. and Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231. doi:10.1037/0021-9010.71.2.219
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V. and Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work & Employment*, 33(2), 95-112. doi:10.1111/ntwe.12112
- Woodcock, J. and Graham, M. (2019). *The gig economy: A Critical introduction*. Cambridge: Polity.
- Workflexnow. (2023). Workflex—Alanında en iyi uzmanlar workflex'te. *Workflex*. 14 Şubat 2023 tarihinde <https://workflexnow.com> adresinden erişildi.
- Worrell, T. G. (2004). School psychologists' job satisfaction: Ten years later.
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201. doi:10.2307/259118
- Yağcı, K. (2007). Meyer-allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma, 9(3), 114-129.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4.Baskı.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the turkish andrsion of the job satisfaction surandy (jss). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yeltan, A. (2007). *Effect of Coaching on Job Satisfaction*. (Unpublished master thesis). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yeşil, Y. (2015). *Kobilerde eğitim ve geliştirmenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi Çerkezköy organize sanayi bölgesinde bir araştırma*. (Basılmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yeşilbağ, M. (2022). New geographies of platform capitalism: The case of digital monopolization in turkey. *Big Data & Society*, 9(2), 1-14. doi:10.1177/20539517221124585
- Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin algıladıkları iş tatmini. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(01), 11. doi:10.1501/SBFder_0000001804
- Yıldız, S. (2022). Dijital reklamcılık uygulamacıları olarak freelance çalışanlar üzerine bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (58), 97-122. doi:10.47998/ikad.1114445
- Yılmaz, M. K. (2006). *Stres ve motivasyonun, satış gücünün iş tatmini üzerindeki etkisi: Erzurum'daki ilaç satış mümessilleri üzerinde bir uygulama*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta öğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre, mesleki etkinliklerindeki güdülenmişliklerini sağlayan etmenler (Ankara ili Çankaya ilçesi Anadolu liseleri örneği)*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yousaf, A., Sanders, K., Torka, N. and Ards, J. (2011). Having two bosses: Considering the relationships between LMX, satisfaction with HR practices, and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 3109-3126. doi:10.1080/09585192.2011.606124

- Yurgiden, H. (2023). Türkiye’de gig ekonomisinin işgücü piyasasına etkisi: İşin olsun örneği. *R&S - Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 452-475. doi:10.33723/rs.1349429
- Yurtseven, G. and Halici, A. (2012). Importance of the Motivational Factors Affecting Employees Satisfaction. *International Business Research*, 5(1), p72. doi:10.5539/ibr.v5n1p72
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44-58. doi:10.5539/ijbm.v7n20p44
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüksekbilgili, Z., Çöpoğlu, M. ve Gür, O. (2015). Örgütsel adalet: Bir büyükşehir belediyesinde araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 45-53. doi:10.17755/esosder.67685
- Zacher, H. and Griffin, B. (2015). Older workers’ age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1, 227-236. doi:10.1093/workar/wau009
- Zadik, Y., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A. and Shkoler, O. (2019). Freelancers: A manager’s perspective on the phenomenon. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 39-48. doi:10.5093/jwop2019a5
- Zheng, W., Garib Singh, S. and Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4.
- Zorlu, Z. C. (2018). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Eğitim sektörü çalışanlarına yönelik ampirik bir çalışma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

EKLER

Ek 1: Sosyo-Demografik Bilgi Formu

1) Cinsiyetiniz?

- (a) Kadın (b) Erkek

2) Yaşınız? (ordinal)

- (a) 18'den küçük (b) 18-25 (c) 26-33 (d) 34-41 (e) 42-49 (f) 50 ve üstü

3) Medeni durumunuz?

- (a) Bekâr (b) Evli

4) Eğitim durumunuzu belirtiniz?

- (a) İlköğretim (b) Lise (c) Ön lisans (d) Lisans (e) Yüksek Lisans (f) doktora

5) Freelance çalıştığınız toplam süre?

- (a) 1 yıldan az (b) 1-5 yıl (c) 6-10 yıl (d) 11-15 yıl (e) 16-20 yıl (f) 20 yıldan fazla

(6) Freelance çalışma karşılığı aylık net geliriniz?

- (a) 3000 TL den az (b) 3001-6000 TL (c) 6001-9000 TL (d) 9001-12000 TL (e) 12001-15000 TL (f) 15000 TL den fazla

7) Freelance çalışma yaptığınız uzmanlık alanınız?

- (a) Web Geliştirme (b) Yazılım / Teknoloji (c) Ağ / Bilgi İşlem (d) Grafik/Tasarım
(e) Video/Animasyon (e) Tercüman / Çevirmen (f) Görsel Sanatlar (g) İşletme /
Finans / Hukuk (h) Serbest Yazar (i) Pazarlama (j) Diğer

8) Freelance çalışma statüsü?

- (a) Tam zamanlı freelance (b) Tam zamanlı freelance ve part-time düzenli iş
(c) Sadece part-time freelance çalışan (d) Tam zamanlı düzenli iş ve part-time
freelance

Ek 2: Allen-Myer Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1	2	3	4	5
		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Kariyerimin geri kalanında bu işverenle çalışmaktan mutlu olurum.	()	()	()	()	()
2	Bu işverenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
3	İşverenime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
4	Şu anki İşverenime "Duygusal olarak bağlı" Hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
5	Kendimi işverenimle "Ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
6	Bu işverenin benim için çok özel bir anlamı var.	()	()	()	()	()
7	Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
8	Avantajıma olsa da işverenimden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	()	()	()	()	()
9	İşverenimden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	()	()	()	()	()
10	Bu işveren benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
11	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için işverenimden şu anda ayrılamam.	()	()	()	()	()
12	İşverenime çok şey borçluyum.	()	()	()	()	()
13	Şu anki işverenimle kendi isteğimden ziyade zorunluluktan dolayı çalışıyorum..	()	()	()	()	()
14	İstesem de şu anda işverenimden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	()	()	()	()	()
15	Şu anda işverenimden ayrılmak istersem, hayatımın çoğu alt üst olur.	()	()	()	()	()
16	Bu işvereni bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	()	()	()	()	()
17	Bu işverenimden ayrılmama nedenlerimden biri de olası işveren alternatiflerin azlığıdır.	()	()	()	()	()
18	Çalıştığım işverene kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı	()	()	()	()	()

Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Ek 3: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

	MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	1 KESİNLİKLE KATILMIYORUM	2 KATILMIYORUM	3 KARARSIZIM	4 KATILIYORUM	5 KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	İşimden, beni her zaman meşgul etmesi bakımından memnunum.	()	()	()	()	()
2	İşimin, tek başıma çalışmama imkân vermesinden memnunum.	()	()	()	()	()
3	İşimden, ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı vermesi bakımından memnunum.	()	()	()	()	()
4	İşimden , toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından memnunum.	()	()	()	()	()
5	İşverenimin kişileri yönetim şeklinden memnunum.	()	()	()	()	()
6	İşverenimden doğru karar verme yeteneği bakımından memnunum.	()	()	()	()	()
7	İşimden, vicdanımı rahatsız edecek bir iş yapmama imkanını sağladığı için memnunum.	()	()	()	()	()
8	İşimin, bana sabit bir iş olanağı sağlamasından memnunum.	()	()	()	()	()
9	İşimden, başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahip olduğum için memnunum.	() ^	()	()	()	()
10	İşimden, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olmasından dolayı memnunum.	()	()	()	()	()
11	İşimden, bireysel yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanına sahip olma yönünden memnunum.	()	()	()	()	()
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden memnunum.	()	()	()	()	()
13	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir.	()	()	()	()	()
14	İşimde ilerleme şansım olmasından memnunum.	()	()	()	()	()
15	İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğümün olmasından memnunum.	()	()	()	()	()
16	İşimin kendi yöntemlerimi uygulama şansını vermesinden memnunum.	()	()	()	()	()
17	Çalışma koşullarından memnunum.	()	()	()	()	()
18	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden memnunum.	()	()	()	()	()
19	Yaptığım işin karşılığında takdir edilmemden dolayı memnunum.	()	()	()	()	()
20	Yaptığım işten, işin sonrasında duyduğum başarı hissi yönünden memnunum.	()	()	()	()	()

EK 4: Etik Kurul Onayı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
27.01.2023	1	2023-1309

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Onur KARA AHMETOĞLU' nun Prof. Dr. Gürhan UYSAL danışmanlığında "Türkiye'de İnternet Üzerinden Freelance (Serbest Zamanlı) Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarını içeren 101263 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Onur KARA AHMETOĞLU' nun Prof. Dr. Gürhan UYSAL danışmanlığında "Türkiye'de İnternet Üzerinden Freelance (Serbest Zamanlı) Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Onur Karaahmetoğlu, İstanbul Haydarpaşa Anadolu Teknik Lisesi’ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı bölümünden 07.09.2006 tarihinde ve Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme bölümünden 30.05.2011 tarihinde mezun oldu. 2013 yılında OMÜ SBE İşletme ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans (Tezsiz) programından mezun oldu. 2014 yılında OMÜ İşletme ABD doktora programına başladı. 2006 yılında başladığı kamu personeli görevine OMÜ Dış Hekimliği Fakültesi’nde hala devam etmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir (KPDS:85). (05.01.2023)

İletişim Bilgileri:

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0568-9946>

Yayınlar:

Dergi Makalesi:

1. Torun T., **Karaahmetoğlu O.**, Erenler Tekmen E., Çetin A. (2016). “Kümelenme Faaliyetlerinin Samsun Medikal Kümesindeki Firma Yöneticilerince Değerlendirilmesi: Beklentiler ve Sonuçlar”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7, 69- 92.

Konferans Bildirisi:

1. Çetin, A. Erenler Tekmen, E. **Karaahmetoğlu, O.** ve Torun, M. T. (2015). “Kümelenme Faaliyetlerinin İşletmelerin İnovasyon Türlerine Etkisi Samsun Medikal Kümesinde Nitel Bir Araştırma”, *İnovasyon Ekosistemleri Aracılığı ile Değer Yaratmak: Disiplinler Arası Yaklaşımlar Kongresi*, İzmir, 26- 27 Kasım 2015 (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
2. **Karaahmetoğlu, O.** ve Karaahmetoğlu, E. (2023). “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlamasının Geçerlik ve Güvenirliği”, *5th International Acharaka Congress on Humanities and Social Sciences*, 11-13 Kasım 2023, İzmir (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
3. **Karaahmetoğlu, O.** ve Karaahmetoğlu, E. (2023). “Türkiye’de Shecession: Freelance Çalışan Kadınların Dramatik Dönüşümü”, *5th International Acharaka Congress on Humanities and Social Sciences*, 11-13 Kasım 2023, İzmir (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
4. **Karaahmetoğlu, O.** ve Karaahmetoğlu, E. (2023). “Türkiye’de Freelance Çalışmanın Gelişimi: Sosyoekonomik Bir İnceleme”, *International Marmara Social Sciences Congress (Imascon 2023 Spring)*, 9-10 Haziran 2023, Kocaeli (Sözlü Sunum, Özet Bildiri).