

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN MESLEKİ
İZOLASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ: AKADEMİSYENLERLE YAPILAN BİR ÇALIŞMA**

Yüksek Lisans Tezi

Yusuf Abdurrahman AŞAN

Ankara, 2022

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN MESLEKİ
İZOLASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ: AKADEMİSYENLERLE YAPILAN BİR ÇALIŞMA**

Yüksek Lisans Tezi

Yusuf Abdurrahman AŞAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nükhet Müge KART

Ankara, 2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN MESLEKİ
İZOLASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ: AKADEMİSYENLERLE YAPILAN BİR ÇALIŞMA

ONAY SAYFASI
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nükhet Müge KART

Tez Jürisi Üyeleri

Adı, Soyadı ve Unvanı

İmzası

1. Prof. Dr. Nükhet Müge KART

.....

2. Doç. Dr. Erdem CAM

.....

3. Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde KARAATMACA

.....

Tez Savunması Tarihi: 14/09/2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile Prof. Dr. Nükhet Müge KART danışmanlığında hazırladığım “COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Mesleki İzolasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi: Akademisyenlerle Yapılan Bir Çalışma” adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim. (14/09/2022)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Yusuf Abdurrahman AŞAN

İmzası

.....

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkması ve yürütülmesi sürecinde destek ve getirdiği öneriler için değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Nükhet Müge KART'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Araştırma sırasında anket çalışmasına katılan ve değerli görüşleriyle beni yönlendiren kıymetli akademisyenlere teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında anlayışlarını ve maddi ve manevi desteklerini eksik etmeyen, her adımda yanımda olan çok değerli anneme ve babama teşekkür ederim.

Bu süreçte yanımda olduğunu hissettiğim dostlarım ile yüksek lisans eğitim sürem boyunca bana destek veren iş arkadaşlarıma destekleri için teşekkür ederim.

COVID-19 pandemisi süresince kaybettiğimiz değerli insanların anısına...

Yusuf Abdurrahman AŞAN

Ankara, 2022

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	X
TABLOLARIN LİSTESİ	XI
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. 1. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI	8
1. 2. UZAKTAN ÇALIŞMA VE AKADEMİSYENLER	10
1. 3. MESLEKİ İZOLASYON KAVRAMI	11
1. 3. 1. Mesleki İzolasyon Tanımı	11
1. 3. 2. Mesleki İzolasyonun Önemi	13
1. 3. 3. Mesleki İzolasyon Boyutları	15
1. 3. 3. 1. Kişilerarası Bağlar (Interpersonal Networking)	17
1. 3. 3. 2. Enformel Öğrenme (Informal Learning)	17
1. 3. 3. 3. Mentorluk (Mentoring)	18
1. 3. 4. Mesleki İzolasyon İle İlgili Araştırmalar	19
1. 4. İŞ TATMİNİ KAVRAMI	20
1. 4. 1. İş Tatmini Tanımı	21
1. 4. 2. İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar	21
1. 4. 2. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	23
1. 4. 2. 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	23
1. 4. 2. 3. Adams'ın Eşitlik Teorisi	24
1. 4. 2. 4. Vroom'un Beklenti Teorisi	24
1. 4. 2. 5. Lawler - Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	24

1. 4. 2. 6. İş Uyumlu Teorisi.....	25
1. 4. 3. İş Tatmini ve Meslek İzolasyon İlişkisi.....	31
1. 5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	33
1. 5. 1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	33
1. 5. 2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar	33
1. 5. 2. 1. Becker'ın Yan Bahis Teorisi	34
1. 5. 2. 2. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	35
1. 5. 2. 3. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	35
1. 5. 3. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İzolasyon İlişkisi	38
1. 5. 4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi	40

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	43
2. 2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	44
2. 3. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU	46
2. 3. 1. Evren	46
2. 3. 2. Örneklem.....	46
2. 3. 3. Sınırlılıklar.....	47
2. 4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	47
2. 4. 1. Mesleki İzolasyon Ölçeği.....	47
2. 4. 2. İş Tatmini Ölçeği.....	50
2. 4. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	51
2. 5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	52
2. 5. 1. Verilerin Toplanması.....	52
2. 5. 2. Verilerin Analizi.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3. 1. MESLEKİ İZOLASYON ÖLÇEĞİ (PROFESSIONAL ISOLATION
--

SCALE)’NİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	54
3. 2. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ	58
3. 3. SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE İLGİLİ FREKANS ANALİZLERİ	60
3. 4. ÇALIŞANLARIN MESLEKİ İZOLASYON, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİNDEN ALDIKLARI PUANLARA İLİŞKİN ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ	66
3. 5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR.....	69
3. 5. 1. Mesleki İzolasyon Puanlarının Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması.....	69
3. 5. 1. 1. Cinsiyet Temel Etkisi.....	69
3. 5. 1. 2. Akademik Unvan Temel Etkisi	70
3. 5. 1. 3. Yaş Temel Etkisi	71
3. 5. 1. 4. Çalışma Süresi Temel Etkisi	72
3. 5. 1. 5. Sektör Temel Etkisi.....	72
3. 5. 1. 6. Madeni Hal Temel Etkisi	73
3. 5. 1. 7. Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayısı Temel Etkisi	73
3. 5. 1. 8. Daha Önce Uzaktan Çalışma Deneyimi Olması Temel Etkisi.....	74
3. 5. 2. İş Tatminin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması.....	76
3. 5. 3. Örgütsel Bağlılığın Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması	78
3. 5. 4. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre Mesleki İzolasyon Düzeyinin İncelenmesi	80
3. 5. 5. Mesleki İzolasyon ve İş Tatmini İlişkisi	80
3. 5. 6. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi....	81
3. 5. 7. Mesleki İzolasyon ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	81
3. 5. 7. 1. Mesleki İzolasyon ve Duygusal Bağlılık İlişkisi.....	81
3. 5. 7. 2. Mesleki İzolasyon ve Normatif Bağlılık İlişkisi	82

3. 5. 7. 3. Mesleki İzolasyon ve Devam Bağlılığı İlişkisi	82
3. 5. 8. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	82
3. 5. 8. 1. İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık İlişkisi	83
3. 5. 8. 2. İş Tatmini ve Normatif Bağlılık İlişkisi	83
3. 5. 8. 3. İş Tatmini ve Devam Bağlılığı İlişkisi	83
3. 6. ÖZET VE HİPOTEZ SONUÇLARI.....	83

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4. 1. SONUÇLAR.....	87
4. 2. PRATİK ÇIKARIMLAR VE TAVSİYELER.....	93
4. 3. GÜÇLÜ YÖNLER VE SINIRLAMALAR	104
4. 4. GELECEK ARAŞTIRMALAR.....	105

KAYNAKÇA.....	107
----------------------	------------

EKLER	139
--------------------	------------

EK-1 ETİK KURUL İZNİ	139
----------------------------	-----

EK-2 ANKET FORMU	140
------------------------	-----

EK-3 KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT KULLANIM İZİNLERİ	146
---	-----

ÖZET	147
-------------------	------------

ABSTRACT.....	149
----------------------	------------

ÖZGEÇMİŞ	151
-----------------------	------------

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt: Aktaran

Bkn: Bakınız

COVID-19: Koronavirüs Hastalığı 2019

Dr: Doktor

E-posta: Elektronik Posta

KMO: Kaiser-Mayer-Olkin

n: Örneklem Büyüklüğü

Ort: Aritmetik Ortalama

Örn: Örneğin

S.Sapma: Standart Sapma

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

UAI: Uluslararası Üniversiteler Birliği

UNICEF: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

Vd: Ve diğerleri

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

TABLoların LİSTESİ

Tablo 1. Hipotezleri Gösterir Tablo.....	45
Tablo 2. Mesleki İzolasyon Ölçeği KMO Ve Barlett Test Sonuçları	55
Tablo 3. Mesleki İzolasyon Ölçeği Maddeleri Ortak Varyans Tablosu.....	55
Tablo 4. Mesleki İzolasyon Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	56
Tablo 5. Mesleki İzolasyon Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablosu.....	57
Tablo 6. Mesleki İzolasyon Ölçeği Özet Tablo	58
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Özet Tablo	59
Tablo 8. Katılımcıların Üniversite Dağılımları.....	62
Tablo 9. Katılımcıların Fakülte Dağılımları	62
Tablo 10. Değişkenlerin Ortalama, Mod, S.Sapma, Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri	66
Tablo 11. Ölçek Maddelerinin Normal Dağılım Testi.....	67
Tablo 12. Mesleki İzolasyonun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları.....	69
Tablo 13. Mesleki İzolasyonun Unvana Göre Anova Testi Sonuçları.....	70
Tablo 14. Mesleki İzolasyonun Unvana Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	70
Tablo 15. Mesleki İzolasyonun Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları	71
Tablo 16. Mesleki İzolasyon Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	71
Tablo 17. Mesleki İzolasyonun Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları	72
Tablo 18. Mesleki İzolasyonun Sektöre Göre t-testi Sonuçları	72
Tablo 19. Mesleki İzolasyonun Medeni Hale Göre Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 20. Mesleki İzolasyonun Çocuk Sayısına Göre Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 21. Mesleki İzolasyonun Uzaktan Çalışma Deneyimine Göre t-testi Sonuçları....	74
Tablo 22. Mesleki İzolasyonun Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması Özet Tablo	75
Tablo 23. İş Tatminin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması	76
Tablo 24. İş Tatmini Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları	77

Tablo 25. Örgütsel Bağlılığın Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması	78
Tablo 26. Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları ..	79
Tablo 27. Örgütsel Bağlılığın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları	79
Tablo 28. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre Mesleki İzolasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması	80
Tablo 29: Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması	81
Tablo 30. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonları Özetleyen Tablo.....	84
Tablo 31. Sosyo-Demografik Faktörlere Göre Değişken Değerleri Arasındaki Farklılıkları Özetleyen Tablo.....	84
Tablo 32. Hipotez Sonuçları Özet Tablosu.....	85

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	45
Şekil 2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	60
Şekil 3. Katılımcıların Akademik Unvan Dağılımları	61
Şekil 4: Katılımcıların Yaş Grupları Dağılımları.....	63
Şekil 5: Katılımcıların Çalışma Süre Dağılımları	64
Şekil 6: Katılımcıların Medeni Hal Dağılımları.....	64
Şekil 7: Katılımcıların Sektör Dağılımları	65
Şekil 8: Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayı Dağılımları	66



GİRİŞ

2019 yılının aralık ayında, Çin'in Vuhan kentinde çıktığı öne sürülen ve COVID-19 (Koronavirüs hastalığı 2019) olarak adlandırılan bir virüs, dünya genelinde büyük bir hızla yayılmış ve özellikle sağlık ve güvenlik endişeleri nedeniyle toplumları önlem almaya zorlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), virüsü 30 Ocak'ta uluslararası kamu sağlığı acil durumu ilan etmiştir. Bu durum, her insanın günlük rutininin bir anda değiştirmesinin yanında, neredeyse tüm sektörlerin yapısını bozmuştur (Szyszko, 2021).

COVID-19 pandemisinin getirdiği riskler ve karantinalar insanları evde kalmaya zorladığından, dünyanın dört bir yanındaki birçok insan için evden çalışmak normal hale gelmiştir. Ancak uzaktan çalışma, yeni bir kavram değildir. Bu çalışma tarzı “uzaktan çalışma” teriminin alanyazında ilk bahseden Nilles'ten (1994) beri popüleritesi artarken, bazı duraksamalara da uğramış ve ilk kullanım beklentilerinin de gerisinde kalmıştır (Powers, 2021). Bu durum, dünyanın dört bir yanındaki çalışanların çalışması için eve gönderildiği COVID-19 pandemisi ile değişmiştir (Chang ve diğerleri, 2021). Azalan talep nedeniyle de başlatılan ücretsiz personel izinleri ve işyeri kapanmalarına ek olarak, salgını yavaşlatma ve durdurma amaçlı getirilen yasal düzenlemelere uygun olarak örgütler, karantina sırasında bazı pozisyonları kısmen veya tamamen uzaktan çalışmaya yönlendirmiştir. Bu olağanüstü durum, gelecekte insanların çalışma biçimini temelinden değiştirebilecek bir nitelik kazanmaya başlamıştır (Szyszko, 2021; Wellinger, 2021).

COVID-19 kaynaklı sağlık acil durumu, uzaktan çalışmanın benimsenmesini hızlandırmakta ve verimli bir uzaktan çalışma programı uygulamak için gerekli olan birçok adımın atlanmasını gerektirmektedir (Galanti ve diğerleri, 2021). Bu durum, örgütlerin uzaktan çalışma programını başlatırken yaptıkları bilinçli ve planlı seçimden oldukça farklı olarak değerlendirilmektedir. Esnek ama üretken bir uzaktan çalışma programı oluşturmanın bir gece sürececek bir yolculuk olmadığı da göz önünde

bulundurulmalıdır (Galanti ve diğerkleri, 2021). Bu nedenle, bu kriz sırasında ve sonrasında çalışanların uzaktan çalışmaya uyumunda hangi faktörlerin etkili olduğunu anlaşılmasına ve sonuçlarının incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu örgütlerde, uzaktan çalışmanın yararları konusunda farkındalık eksikliği ve görevlerin sınırlı dijitalleştirilmesi, uzaktan çalışmayı kabul etmeyi ve benimsemeyi daha zor hale getirmekte ve zaman ve çaba gerektiren müdahaleler gerektirmektedir.

Ek olarak, COVID-19'a yanıt olarak tüm meslek ve endüstrilerin uzaktan çalışmaya aynı derecede geçemediği de bir gerçektir. Örneğin uzaktan çalışmanın hukuk, finans, bilgisayar ve eğitim gibi sektörlerde, çiftçilik, inşaat ve üretim gibi diğer alanlara göre daha yüksek oranda arttığı bulunmuştur (Brynjolfsson ve diğerkleri, 2020; Dingel ve Neiman, 2020; Merrill, 2021).

Diğerklerinin yanı sıra Amazon, Facebook, Microsoft, Slack ve Twitter gibi büyük kuruluşlar, pandemiden kaynaklanan uzaktan çalışmanın etkilerini değerlendirmiş ve uzaktan çalışma yoğunluğu ve esneklik varyasyonlarını içeren uzun vadeli uzaktan çalışma seçeneklerini benimseme planlarını duyurmuştur (Courtney, 2021; Haggerty ve diğerkleri, 2020; aktaran Merrill, 2021). Ayrıca sağlık, eğitim, eğlence ve diğer hizmetlerde pandemi öncesine kıyasla uzaktan çalışma tercihinde, pandemi sonrasında da bir artış beklenilmektedir (Altığ ve diğerkleri, 2020).

Öte yandan pandemi esnasında eğitim ve öğretimin, her kademesinde ve dünya genelinde kesintiye uğraması ve yüz yüze eğitimin birçok ülkede durdurulması, planlanandan çok daha evvel uzaktan veya çevrimiçi eğitimin yaygın olarak test edilmesine neden olmuştur (Mohan ve diğerkleri, 2020). UNICEF'e göre, Nisan 2020 sonu itibarı ile 186 ülkede okullar tatil edilmiştir ki bu dünya öğrenci nüfusunun neredeyse tamamının bundan etkilendiğine bir kanıttır (Erkut, 2020).

Türkiye’de ilk defa 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilen virüs, etkilerini kısa sürede ciddi bir şekilde göstermeye başlamıştır (Erkut, 2020). Eğitimle ilgili ilk önlem olarak okullarda eğitim ve öğretime ara verilmesi gündeme gelmiştir (Tuğay, 2021). Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ülkemizde virüsün yayılımını yavaşlatabilmek amacıyla 16 Mart 2020 itibariyle üniversitelerde eğitim ve öğretime üç hafta ara verildiğini duyurmuştur (YÖK, 2020a). Ardından salgın durumunun belirsizliği gerekçesiyle de bu ara sonlandırılarak 23 Mart tarihinde yüz yüze ders yapılamayacağı açıklanmış ve dijital ortamda uzaktan eğitim sistemine geçilmiştir (YÖK, 2020b). Yine YÖK tarafından sınavların yüz yüze gerçekleştirilmeyeceği, bunun yerine dijital imkanlar veya ödev, proje gibi alternatif yöntemler ile dönemin tamamlanacağı duyurulmuştur (YÖK, 2020c). YÖK, 2020-2021 öğrenim yılı için üniversitelere salgının bölgesel ve yerel durumuna göre uygulama hakkı tanıyarak (YÖK, 2020d), büyük oranda çevrimiçi eğitim biçiminde harmanlanmış (hibrit) öğretimin yaygınlaştırılmasını sağlamıştır. Okullar, akademik görevliler, öğrenciler ve veliler, bu değişimle birlikte alışılmadık durumlar, araçlar, kaynaklar ve zarar görmüş bir motivasyon haliyle karşı karşıya kalmışlardır.

Anılan bu değişim rüzgârlarının zamanla bir ‘değişim fırtınasına’ dönüşmesiyle, çoğu yükseköğretim kurumu ya programlarını var olan dijital ortamlara taşımak ya da yeni dijital sistemler yaratmak zorunda kalmıştır (Batty, 2018; Datta, 2017; El Saddik, 2018; aktaran Bozkurt ve Sharma, 2020); başka bir deyişle, fiziksel kampüsler kendilerinin dijital versiyonlarını yeniden üretmişlerdir. Bu değişen sistem içinde uyum sağlarken birçok eğitim stratejisinin değiştirilmesi veya yenilerinin entegre edilmesi kaçınılmaz olmuştur. Sanal kampüslerin, fiziksel kampüslerin dijital ikizleri olduğu; ya da bir tür projeksiyon olarak kabul edilmesi gerektiği önerisi esasen yeni sürecin dijital ekosistemler modeli üzerine inşa edildiğinin ilanıdır ve çok önemli bir soruyu gündeme getirmektedir: “Verimli, etkili ve sürdürülebilir öğretme ve öğrenme süreçlerini nasıl sağlayacağız ve etkinleştireceğiz?” Kısacası, dijital kampüslerin sunduğu fırsatlara ek

olarak, bu durumu yönetme konusunda proaktif olunmasını gerektiren birçok zorluk barındırmaktadır (Bozkurt ve Sharma, 2020).

Eğitmenlerin farklı düzeylerde bilgisayar yeterlilikleri, donanım ve yazılıma erişimleri, internet erişimi ve eğitimde teknolojinin kullanım olanaklarının algılanması ve farklı öğrenci gruplarına eğitim yapma zorunluluğu, hem kurumları hem de eğitmenleri rastgele bir şekilde, açıkça belirlenmiş hedefler olmadan ve uygun yöntemler seçilemeden uzaktan eğitim uygulamaya zorlamıştır (Romaniuk, 2020). Pek çok eğitmenin daha önce uzaktan eğitim sisteminde çalışma deneyimine sahip olmaması kritik bir noktadır. Bazıları sadece öğrenci olarak çevrimiçi eğitim-öğretime aşinadır fakat öğretici olarak süreci yönetme açısından yetersizlik yaşamışlardır. Açıkçası gerek öğrenciler gerekse öğretmen/eğitmenler için yeni ve zorunlu bu koşullar endişe yaratmıştır.

Öğrenme, sıklıkla öğrencilerin yaptığı bir şey olarak kabul edilse de, uzaktan öğretmeyi öğrenmek, akademik personel için ana odak noktası haline gelmiştir (Erlam vd., 2021). Uzaktan eğitim sürecine ilişkin algıları sınırlı kaldığından, birdenbire uzaktan eğitim yöntemleri, biçimleri ve araçlarıyla yüzleşmek zorunda kalmaları, akademisyenlerin, öğretmenlerin işe yönelik tutum ve davranışlarında çarpıcı bir dönüşüm yaşamalarına neden olmuştur. Empatik bir yaklaşımla çalışma, eğitim sürecinin nasıl başarılı bir şekilde yürütüleceği yerine, akademisyenlerin bu değişim sürecini nasıl deneyimlediklerine odaklanmaktadır (Bozkurt ve Sharma, 2020).

Önceden eğitim programları doğrultusunda planlanmış çevrimiçi öğrenme deneyimleri, bir kriz veya felakete yanıt olarak acil uzaktan eğitim olarak sunulan eğitimden önemli ölçüde farklı olmaktadır (Hodges vd., 2020). Uzaktan eğitim, çoğu akademisyenin e-posta ile bir dereceye kadar aşina olduğu, dijital kütüphane sistemleri aracılığıyla bilgiye eriştiği ve bazı öğrenme yönetim sistemleri bilgisine sahip olduğu haliyle, kuşkusuz pandemiden önce de gerçekleşmekteydi. Ancak, acil uzaktan eğitimde

öğrencilerden, meslektaşlardan ve kurumsal destek sistemlerinden tamamen uzakta çalışmak ek zorluklar yaratmaktadır (Erlam vd., 2021). Bu ortamda akademisyenlerin kendilerini stresli, güvensiz ve ileride olacaklar için hazırlıksız hissetmeleri söz konusu olmuştur (Rodrigues vd., 2020). Birçok akademisyen kendilerini hem eğitim sorumluluklarında hem de kişisel yaşamlarında değişen koşullara uyum sağlamaya çabalarken bulmuştur ve şüphesiz bu durum sadece akademisyenler ile sınırlı değildir. Acil uzaktan eğitime geçiş ile birlikte, eğitmenler artan bir iş yüküyle karşılaşmış ve üstelik etraflarında olup bitenlere rağmen öğrencilerine sağlıklı bir eğitim sağlamaya çalışmışlardır (Kaden, 2020; aktaran Lipton, 2021).

Eğitmenlerin acil uzaktan eğitim konusundaki deneyimlerinin ve uzaktan eğitime geçişlerinde ve uygulanmasına hazırlıklı olup olmamalarının veya sonuçlarının nasıl bir rol oynadığının öğrenilmesi gerekmektedir (Lipton, 2021). Bu çalışmada bu uygulamanın Türkiye’de nasıl deneyimlendiğini bilmek, öğrenciler ve meslektaşlarla çalışmayı daha iyi yönetmeye yönelik strateji yaratabilmek için bazı sonuçlar elde etmek amaçlanmaktadır.

Uzaktan çalışmayla ilgili bilimsel alanyazın, örneğin iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık veya iş-aile çatışması açısından olumlu sonuçlar bularak, bu düzenlemenin bazı olası yararlarını kapsamlı bir şekilde göstermektedir. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın mesleki izolasyon, terfi alma olasılığının azalması, mesleki iletişimin bozulması ve aile-iş çatışmasında artış gibi olumsuz sonuçlara da yol açtığı gözlenmektedir (Allen, Golden ve Shockley, 2015; Gajendran ve Harrison, 2007; Toscano ve Zappala, 2020). Ancak hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar kişisel, göreve özgü, örgütsel, ailevi ve teknolojik faktörlere bağlı olmakla birlikte, pandemi nedeniyle plansız ve beklenmedik şekilde uzaktan çalışma düzenlemelerine geçmek kendi başına önemli bir değişken olarak değerlendirilmelidir (Toscano ve Zappala, 2020). Sunulan

çalışmada uzaktan çalışan akademisyenlerin deneyimlediği mesleki izolasyon ile işe yönelik temel tutum ve davranışlardan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasındaki bağlantıları keşfetmeye odaklanılmaktadır.

Araştırmanın amacı, COVID-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalan akademisyenlerin mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve gelecekte yaygınlaşması ve “eski normale” dönülse bile devam etmesi beklenen uzaktan çalışmanın üniversite eğitim süreci, öğrenciler ve akademisyenler açısından yarar sağlayıp sağlamadığına ilişkin öncül değerlendirmeleri akademisyenlerin algı ve yargılarına dayalı olarak belirlemek; ayrıca akademisyenlik mesleği için izolasyon, iş tatmini ve örgüte bağlılık açısından bu yeni çalışma tarzının mevcut ve olası sonuçlarını keşfetmektir.

Şimdiye kadar, sayıları artmakta olsa da dünyada ve özellikle ülkemizde çok az sayıda araştırmacı, bu çalışma biçiminin yaygın olmamasından dolayı akademisyenlerin uzaktan çalışmalarının etkinliğini ölçmüş ve kimi çıkarımlarda bulunmuşlardır (örneğin; Schall, 2019). Bu nedenle, uzaktan çalışma konusundaki mevcut duruma odaklanarak bu araştırma, uzaktan çalışmanın mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından akademi bağlamında ilk ve öncül tespitleri yapmaktadır. Böylece bu konudaki sınırlı alanyazına katkıda bulunmaktadır.

Ek olarak, yapılan araştırmanın sonuçlarının uygulayıcı kuruluşlar için de önemli çıkarımları olacağı düşünülmektedir. Mevcut araştırma, ilgili kuruluşlara, uzaktan çalışma biçiminde çalışanların mutluluğunu ve performansını en iyi şekilde nasıl yükseltecekleri konusunda bir bakış açısı sunma hedefini de karşılayabilecektir (Spilker, 2014).

Araştırma Soruları

Bu çalışmada cevabı aranacak olan araştırma soruları aşağıda listelenmiştir.

1. COVID-19 pandemisi koşullarında akademisyenler bu yeni çalışma biçimiyle beraber hangi düzeylerde mesleki izolasyon hissetmektedirler?
2. Uzaktan çalışan akademisyenlerin mesleki izolasyon algı düzeylerinin başlıca iş tutumları olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi var mıdır?
3. Uzaktan çalışan akademisyenlerin sosyo-demografik farklılıkları iş tutumları üzerinde etkili olmuş mudur?

Kanımızca pandemi sürecinde uzaktan çalışan akademisyenler için mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusu oldukça önemli değişkenlerdir ve çalışanın işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyebilecekleri açıktır. Bu nedenle araştırmada akademisyenler için uzaktan çalışma yoğunluğu, mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konusu ele alınarak bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmektedir. İzleyen bölümde bu kavramlarla ilgili kuramsal yaklaşımlar ayrıntılı olarak tetkik edilerek açıklanmaktadır.

COVID-19 tehdidinin yakında bir anı olması beklenmektedir. Bu gerçekleştiğinde, eğitimde yaşananları unutarak virüsten önceki öğrenme ve öğretme uygulamalarına dönememe ihtimali genel kanıya göre oldukça güçlüdür. Muhtemelen gelecekte daha farklı halk sağlığı ve güvenliği endişeleri olacak ve son yıllardaki deprem, orman yangınları ve seller gibi doğal afetler nedeniyle okullar geçici de olsa yine eğitime ara verebilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmaya temel oluşturan kavramsal arka plana özgü alan yazın incelemesi sonuçları yer almaktadır. Pandemi döneminde uzaktan çalışmanın etkilerine odaklanmadan evvel uzaktan çalışma kavramına ilişkin derinlemesine bir kavrayış yol gösterici olacaktır.

1. 1. Uzaktan Çalışmanın Tanımı

Bilgi teknolojisindeki son gelişmeler, birçok çalışanı işyerinden ayırarak, geleneksel ofis ortamından uzakta yeni iş ortamlarına taşımaktadır (Korte ve Wynne, 1996). Nilles (1994), uzaktan çalışmayı “geleneksel işyerinin dışında çalışmak ve telekomünikasyon teknolojileri veya bilgisayar tabanlı bilişim sistemleri yoluyla iletişim kurmak” olarak tanımlamaktadır (Bailey ve Kurland, 2002). Alanyazında yaygın olarak uzaktan çalışmayı ifade ederken kullanılmış terimlerin tümünün (uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma vb.) eşanlamlı olarak kullanılmadığı ifade edilmelidir. Bu nedenle tek bir terimi kullanmamanın daha iyi olacağı önerilmiştir. Ancak Shall’ın (2019) yaklaşımını benimsemek uygun gibi görünmektedir ve bu çalışmada anılan tüm farklı çalışma biçimlerini karşılayacak şekilde "uzaktan çalışma" teriminin kullanılması uygun bulunmuştur.

Uzaktan çalışan ise, işyerlerinde meydana gelen çeşitli sosyoekonomik değişikliklerin, olağanüstü durumların ve küresel koşulların meydana gelmesi nedeniyle teknolojik gelişmelerden istifade ederek, geleneksel işyerleri dışından (uzaktan) çalışarak, iş akdinden kaynaklanan sorumluluğu yerine getiren çalışan tipi olarak tanımlanmaktadır (Bayraktar, 2021). Bailey ve Kurland (2002), uzaktan çalışanların bunu belirli bir ayda sadece birkaç gün yaptığını belirtirken, Felsted ve Henseke (2017) ve

Smith vd. (2018) tarafından hazırlanan araştırmalar, haftada en az bir tam gün uzaktan çalışan katılımcıları bu kategoride sınıflandırmaktadır.

Başlangıçta bu çalışma tipi ev tabanlı çalışanlarla sınırlı olmasına rağmen, bugün farklı pozisyonlardaki çalışanların uzaktan çalışmaları olağan hale gelmiş ve büyük şirketler, çalışma süresinin bir bölümünün bu çalışma tipinde çalışmayı teşvik ederek örgüt düzeyinde programları kurumsallaştırmaya başlamıştır (Baruch, 2000; Cummings, 2005). Araştırmacılar, yaygın olarak, toplam işgücündeki uzaktan çalışanların oranının katlanarak artacağına inanmaktadırlar.

Uzaktan çalışmanın, daha az işe gidip gelmek, zaman üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak ve esneklik (Baruch, 2001), daha fazla otonomi (Gajendran ve Harrison, 2007), ofisle ilgili dikkat dağınıklılığının azalması, daha rahat bir çalışma ortamı, aile sorumluluklarını daha dengeli yönetebilme (Bloom vd., 2015) gibi birkaç basit olumlu yönü olduğu düşünülmektedir. Uzaktan çalışmanın sıklıkla bahsedilen olumsuz yönleri arasında meslektaşlarından kopuk olmak, ekip üyelerine olan fiziksel ve sosyal mesafe nedeniyle izolasyon yaşamak yer almaktadır (Fonner ve Roloff, 2012; Pinsonneault ve Boisvert, 2001). Ayrıca, uzaktan çalışanların resmi çalışma saatlerinin ötesinde çalıştıklarını bildirilmektedirler (Felstead ve Henseke, 2017). Evden çalışmak, özellikle bakmakla yükümlü oldukları küçük çocukları bulunanlar için daha da zorluk yaratabilmektedir (McCloskey ve Igbaria, 2003). Gareth R. Jones (1981), görev veya örgütsel görünürlük düzeyinin bireysel gayretin gözlemlenerek değerlendirilebilmesine izin verip vermediğine bağlı olduğunu belirtmektedir (akt. Civek, 2021). Ofisten uzakta olmak aynı zamanda görünürlük eksikliği yaratabilmekte ve uzaktan çalışanların görüş alanı dışında kalarak izole olmalarının terfi, ödül ve olumlu performans değerlendirmeleri için fırsatları sınırlayacağı korkusunu artırabilmektedir (Cooper ve Kurland, 2002).

O kadar ki, Bailey ve Kurland (1999), izolasyon üzerindeki en büyük etkenin uzaktan çalışma yoğunluğu olduğunu iddia etmektedir. Açıkçası, insanlar uzaktan çalışmaya sevk edilmediklerinde pek de izole olacaklarından söz edilmemektedir. Yine de, ardı ardına yapılan araştırmalarda, katılımcılar sık sık evden çalışmak istememelerinin bir nedeni olarak izolasyondan bahsettikleri vurgulanmaktadır (Gainey, Kelley ve Hill, 1999). Bu nedenle uzaktan çalışma yoğunluğu dikkat çeken önemli bir değişkendir.

1. 2. Uzaktan Çalışma ve Akademisyenler

Akademisyenler bilgi işçileridir. Bilgiyi üretmekte ve dünyaya yaymaktadırlar. Böylece her zaman bilgi arayışı içinde olmaktadırlar. Akademisyenler sadece ulusal kalkınmaya destek vermekle kalmaz, devlete politika geliştirirken alınacak kararlarda da destek sunarlar. Kuşkusuz akademinin serbest piyasada faaliyet gösteren şirketlerin rakipleri üzerinde rekabet güçlerini artırma stratejileri geliştirmelerinde de söz sahibidir ve o nedenle akademisyenlerin özel sektörü destekleme gibi bir misyonu olduğunun da altı çizilmelidir.

Akademisyenlerin veya araştırmacıların, sadece eğitim veya idari işler için değil ayrıca toplantılara veya meslektaşlarıyla görüşmek için de işyerlerinde hazır bulunmaları beklenmektedir. Kalan çalışma saatlerinde laboratuvarlarında çalışabilmekte veya şartlara göre bazı görevlerini uzaktan yapmayı seçebilmektedirler (Aczel vd., 2021). Şimdiye kadar alanyazında uzaktan çalışma deneyimine dikkat çekilen az sayıda akademisyen çoğunlukla çevrimiçi uzaktan eğitime katılanları içermektedir.

Uluslararası Üniversiteler Birliği'nin (UAI), 2019 yılında hazırladığı istatistiklere göre COVID-19 öncesinde karma (hibrit), harmanlanmış dersler ve çevrimiçi kaynaklarla desteklenen üçüncül dersleri uygulayan kurumların çok azının tamamen çevrimiçi olarak dersler sunduğu sonucuna varılmaktadır. Ancak pandemi öncesinde bile, küresel eğitim teknolojisi yatırımlarının 2019'da 18,66 milyar ABD dolarına ulaşması ve 2025 yılına

kadar 350 milyar ABD dolarına ulaşmasının öngörülmesiyle eğitim teknolojisinde uzaktan eğitim açısından zaten yüksek bir büyüme olduğu ve bu çalışma biçiminin benimsendiği görülmektedir. COVID-19 pandemisinden bu yana, ister dil uygulamaları, ister sanal ders, isterse de video konferans araçları veya çevrimiçi öğrenme yazılımı olsun, kullanımlarında önemli bir artış olduğunu tespit edilmiş durumdadır (World Economic Forum, 2020).

Çoğu zaman, çevrimiçi eğitime geçiş, destek sağlayan bir çalışma grubu yardımıyla akademisyenler tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir. Hem bazı yeni kaynaklar (insan, bilgi, teknik) gerektiğinden; hem de zaman alan bir süreç olduğundan bahsedilmektedir: Tipik bir kursu (dersi) çevrimiçi eğitime (planlama, hazırlık ve geliştirme dahil) uyarlamanın altı ila dokuz ay arasında sürdüğü tahmin edilmektedir (Hodges vd., 2020). COVID-19 ile beraber uzaktan eğitime geçişin mümkün olduğu kadar çabuk uygulanması gerekmiş ve birçok eğitim kurumu için geçiş sadece birkaç haftayla kısıtlanmıştı. Böylece hem akademisyenlere hem de öğrencilere planlama, ayarlama ve alışma süresi için çok az zaman tanınmıştı. O nedenle hazırlıksız yakalanan bu değişim ve adaptasyon sürecinin bilhassa araştırmaya konu edilmesi öncül bir değerlendirme yapma imkanı sunmaktadır.

1. 3. Mesleki İzolasyon Kavramı

1. 3. 1. Mesleki İzolasyon Tanımı

Mesleki izolasyon, kişinin işyerinde başkalarıyla temasının kesildiğine dair bir zihin veya inanç durumudur (Diekema, 1992). İşyeri izolasyonunun temel kaynağı fiziksel mesafeden kaynaklanmaktadır. İnsanlar bir arada bulunmadıklarında, fiziksel olarak ayrı oldukları sonucu çıkar. Bu ayrılma, sırayla, koordinasyon ve işbirliğini daha zor hale getirmektedir (Orhan, Rijsman, van Dijk ve Gerda, 2016). Aslında, bu dönemde kişinin işyerinde sosyal bakımdan bağlı (ait) hissetmeye yönelik içsel çabası ve arzusu da

(Baumeister ve Leary, 1995) engellenmektedir. Fiziksel olarak bulun(a)mama durumu veya yalnızlık başlı başına duyguları tehdit eden bir koşul olarak değerlendirilirken (Diekema, 1992; Vega ve Brennan, 2000), diğer yandan her ikisi de iş sonuçlarını etkilemede bir rol oynamaktadır. Öte yandan nasıl bazı çalışanların iş arkadaşlarıyla yan yana çalışmasına rağmen kendilerini mesleki olarak izole edilmiş hissediyorlarsa (Rokach, 1997; Smith, 1998; aktaran Golden, Veiga ve Dino, 2008), uzaktan çalışanlar da işyerinde düzenli olarak bulunmasalar bile bağlılık duygularını sürdürebilmektedirler (Diekema, 1992). Esasen, mesleki izolasyon, bireyin iş arkadaşlarıyla temasının kapsamına bakılmaksızın, “önemli etki ağlarından (critical networks of influence) ve sosyal temastan” (Miller, 1975) yoksun olduğuna ilişkin inancı yansıtmaktadır. Ayrıca, bu tür inançlar genellikle mesleki ve sosyal bakımdan bağlılık duygularını da beraberinde getirdiği için mesleki izolasyon hem iş hem de sosyal bağlantıların yeterliliğine dair inançları kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Cooper ve Kurland, 2002).

Kutoane, Brysiewicz ve Scott (2021) ise, mesleki izolasyonu, çalışanın meslektaşlarından bir izolasyon hissi yaşarken, mentorluktan ve mesleki etkileşim, işbirliği ve gelişim için fırsatlardan yoksun olduğu bir durumu ifade eden ve sosyal ve/veya ideolojik nitelikte de olabilen çok boyutlu bir kavram olarak tanımlamaktadır. Örneğin Buckley (2020), pandemi sırasında mesleki izolasyonun temel etkisine odaklanmıştır ve çalışmasının bulguları, uzaktan çalışma koşullarında çalışanların kendilerini meslektaşlarından ve örgütten ‘bilhassa’ kopuk hissettiklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların meslektaşları ve örgütle fiziksel temas eksikliği nedeniyle izolasyon duygusu geliştirdiğinde ortaya çıkan psikolojik bir yapıya işaret etmektedir. Mesleki izolasyon yaşayan çalışanların, meslektaşlarının yanı sıra mesleki gelişim faaliyetleri ve iş dünyasında iş bağlantıları oluşturmaları için fırsatları kaçırdıklarından da bahsedilmektedir.

1. 3. 2. Mesleki İzolasyonun Önemi

Geleneksel ofisten ayrı olarak uzaktan çalışırken, çalışanlar sadece Maslow'un temel sevgi ve aidiyet ihtiyacını gören etkileşimlerden mahrum kalmamakta, aynı zamanda diğer insanların yanında olmanın sağladığı fırsatlardan da uzaklaşmaktadırlar. Örneğin örgüt psikoloğu Lynn Holdsworth ve Mann (2003), tam zamanlı uzaktan çalışmanın ofis çalışmasına kıyasla yalnızlığı yüzde 67 oranında artırdığını tespit etmişlerdir.

Forbes'te (2019), yayınlanan bir analizde sosyal izolasyonun yanında kaynak, fırsat, gelişim izolasyonları da yaşanabileceğinin öngörülmesi de kayda değer görünmektedir. İzleyen bölümde bu öngörüler özetlenmiştir:

- **Kaynak İzolasyonu:** Bir ofiste, bir çalışanın rolünü yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu herhangi bir kaynak, yalnızca kısa bir yürüyüş veya asansör yolculuğu mesafesinde olmaktadır. Kolayca anlaşılabilmesi üzere, bir çalışan çalışma alanları dışına çıktığında, kendisi için kaynak sağlamak üzere aniden gelişen ek görevlerle zamanla bunalacak ve böylece verimliliği, odaklanma kapasitesi ve otonomisi azalacaktır.
- **Fırsat İzolasyonu:** "Gözden ve zihinden uzak" tabiri (Kurland ve Bailey, 1999) ne yazık ki ofisi dışında çalışmayı seçen birçok çalışan için geçerli olmaktadır. Ortak paylaşımlı bir ortamın görünürlüğü olmadan, bir performans veya terfi değerlendirme zamanı geldiğinde akla gelen kişi olma durumuna ulaşmak daha zor hale gelmektedir.
- **Gelişim İzolasyonu:** Bir örgüte dahil olmak, çalışanların gelecekteki gelişim sağlamak için üretimi, ücretleri ve hedefleri devamlı olarak diğerleriyle karşılaştırmasına olanak tanımaktadır. Meslektaşlarını, onların stratejilerini ve başarılarını sessizce gözlemlemek, bireysel gelişmeye ilişkin stratejilerin

belirlenmesine ilham vermektedir. Üstelik bağımsız olarak çalışırken ve yalnızca kişisel verimliliğe odaklanırken, çalışanlar kariyerlerinde duraklama riskiyle karşı karşıya kalabileceklerdir.

Otoetnografik yaklaşımla hazırlanan çalışmalarında Gao ve Sai (2020), yalnız yaşayan 2 kadın olarak, pandemi sırasında hem sosyal izolasyon hem de mesleki izolasyondan etkilendiklerini fark ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmacılardan biri, örgüt içinde insan temasının ve sosyal ağların olmamasının kendisini kopuk hissettirdiğini belirtmiştir. Araştırmacılara göre, pandemi ile beraber uzaktan çalışma, insani fiziksel ve duygusal bağı hafife alınan bir meta haline getirmektedir.

Çalışanlar istedikleri ya da gereksinim duydukları anlamlı sosyal bağların mevcut olmadığına inanmaya başladıklarında; korku, dikkat (uyarılmışlık) artımı (hypervigilance) ve reddedildiğine dair öznel duyguları (subjective feelings of rejection) deneyimlemektedir ki bu hisler onların geri çekilmelerine ve çok arzuladıkları kişilerarası ilişkileri kurmaktan vazgeçmelerine de neden olmaktadır (Masi vd., 2011).

Eğitmenler için mesleki izolasyonunun önemi açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse Abrams'ın (1997) saptamaları ön plana çıkmaktadır: "Mesleki sorunları çözmede diğer insanlardan yardım alma konusunda sınırlı bir yeteneğe ve fırsata sahip olmak ve bu sınırlı yeteneğin, bir eğitmenin hedeflerine ulaşmasını engelleyen bir durum" olarak tanımlanması izolasyonun belki de en mühim sonucudur. Basitleştirilmiş bir biçimde ifade edilirse bu hedefler, her öğrenci için etkili bir öğrenmenin sağlanması ve çalışana iş tatmini sağlamaktır. Kulikowski vd. (2021), akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecine katılım isteklerinden bağımsız olarak, uzaktan çalışmaya zorlandıkları için bazılarının otonomilerinin azalabileceğini de ifade etmektedir. Akademisyenlerin esas işi öğrencilerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilmektir ve geleneksel öğretim yöntemlerine kıyasla çevrimiçi öğrenme sırasında bu işlevleri oldukça zayıf kalmaktadır.

Pandemi süresince zorunlu olarak uygulanan uzaktan eğitim, öğrencilerle samimi kişilerarası etkileşimler kurmayı çok daha zor hale getirdiği ve doğrudan kişisel geri bildirim almayı ve vermeyi engellediği için işin sosyal boyutunda değişimler gerçekleşmiş olması şaşırtıcı değildir. Bu değişikliklerin akademisyenlerin motivasyonunu ve olumlu iş tutumlarını azaltabilmesi pekâlâ mümkündür.

Mesleki izolasyon, uzaktan çalışma alanyazınında bu çalışma tipinin etkinliğine potansiyel bir engel olarak kabul edilmiş olsa da (Cooper ve Kurland, 2002; Kurland ve Egan, 1999), çalışmalar bunun iş tutumları üzerindeki etkisine çok fazla odaklanmamıştır.

Bu tez çalışmasında, mesleki izolasyon, çalışanların örgütünden ve meslektaşlarından uzakta kaldığında oluşan izolasyon algılarını tanımlayan psikolojik bir yapı olarak kavramsallaştırılarak incelenmektedir.

1. 3. 3. Mesleki İzolasyon Boyutları

Uzaktan çalışanların iki tür izolasyon yaşamasının beklenebileceği bahsedilmektedir: Sosyal izolasyon ve mesleki izolasyon. Her şeyden önce, sosyal bir bakış açısıyla, bu çalışanlar, gayri resmi sohbetlere, spontane tartışmalara ve toplantıların sosyal etkileşimine özlem duymaktadırlar (Cooper ve Kurland, 2002). Gayri resmi etkileşim, duygusal bağ ve desteğin olmaması sonucunda samimiyetin azalması nedeniyle uzaktan çalışanların kendilerini sosyal olarak izole hissetmeleri mümkündür (Mann, Varey ve Button, 2000; aktaran Marshall vd., 2007).

Uzaktan çalışanlar ödüllere erişim açısından “gözden uzak; gönülden uzak” olmaktan çekinmektedirler (Kurland ve Bailey, 1999). Çabalarının takdir edilmediğine veya başarılarının tanınmadığına (Cooper ve Kurland, 2002); o nedenle de kariyerlerini geliştirme fırsatlarının geleneksel ofis çalışanlarına nazaran daha kısıtlı olduğuna inanma eğilimindedirler (Bailey ve Kurland, 2002; Kurland ve Cooper, 2002). Uzaktan çalışanlar genellikle üstlerinin kendilerini görevlerine daha az bağlı olarak algıladıklarını,

dolayısıyla onlara daha az önemli görevler atadıklarına, daha az geri bildirim sağladıklarına ve ihmal edilebilir düzeyde mentorluk yaptıklarına inanmaktadırlar (Fitzgerald, 1994). Böylesi bir ortam, çalışanın destek algısının zayıflamasına ve örgütsel özdeşleşme eksikliği deneyimlemesine yol açmakla izolasyon algılarına katkıda bulunmaktadır (Marshall vd., 2007).

O halde, işyeri (meslek) izolasyonu iki bileşenden oluşan bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır: Meslektaşlar ve Örgüt (Cooper ve Kurland, 2002). Meslektaşlar, gündelik etkileşimlerin azalması ya da tamamen ortadan kalkmasına, samimiyet ve dostluk ihtiyacının karşılanmamasına yol açacağından izolasyonun sosyal kısmını kapsamakta ve iş arkadaşlarından izolasyon algılarını temsil etmektedir. Örgüt ise, hem üstlerinden hem de örgütten, işini yaparken ihtiyaç duyduğu destekten bireyin mahrum kalmasının neden olduğu örgütten soyutlanma algısını temsil etmektedir. Ek olarak, birey kendini ekibin veya bölümün bir üyesi olarak göremediğinde, başarılarının örgüt tarafından takdir görmediği algısına da kapılabilir ki; bu durum da mesleki izolasyon duygusunu pekiştirmektedir.

Mesleki izolasyon, çalışan gelişimi (employee development) süreciyle de bağlantılıdır. Çalışan gelişimi faaliyetleri, örgütlerin problemli ortamlara etkin bir şekilde uyum sağlamaları ve rekabet edebilmeleri için kritik öneme sahiptir (Nadler ve Nadler, 1990). Bu faaliyetler resmi veya gayri resmi olmaktadır (Cooper ve Kurland, 2002).

Cooper ve Kurland (2002), çalışanlar için üç tür eylemin bilhassa önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar, meslektaşlarla iletişim kurma, işle ilgili becerileri güçlendirme ve bilgi dağıtımı (paylaşımı) olarak ifade edilebilir. Anılan eylemler meslektaşların ya da üstlerin mentorluğu ile ilişkilidir. Uzaktan çalışanların mesleki izolasyon endişelerinin ardında da işte bu üç etkinliğin yokluğu yer almaktadır. İzleyen kısımda, bu önemli etkinliklere ilişkin açıklamalar kısaca değinilmektedir.

1. 3. 4. 1. Kişilerarası ağlar (Interpersonal networking)

Çalışanlar işyeri dışında çalıştıklarında, işyerinde meydana gelen resmi olmayan etkileşimleri kaçırmaktadırlar (Kugelmass, 1995; Piskurich, 1996). Kişilerarası ağ kurma, ofis dedikoduları ve işle ilgili tartışmalar dahil olmak üzere çeşitli biçimlerde olmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000). Örneğin, araştırmalar, yöneticilerin, örgütsel nedenlerle resmi olarak paylaşamayacakları bilgileri gayri resmi olarak yaymak için dedikoduyu kullandıklarını ortaya koymaktadır (Davis, 1953). Genel olarak, örgütlerdeki kişilerarası ağlar, çalışanların mesleki kariyerlerini destekleyebilecek ilişkiler kurmalarına ve bilgilere erişmelerine izin verdiği için çalışanlara yarar sağlamaktadır.

1. 3. 4. 2. Enformel Öğrenme (Informal learning)

Kişilerarası ağ oluşturma'nın mesleki gelişime katkıda bulunabileceği yerlerde, enformel öğrenme mesleki gelişime katkıda bulunmaktadır. Eraut (2004), öğrenmeye yol açan dört ana iş etkinliği türü sınıflandırmaktadır: Grup etkinliklerine katılım, Meslektaşlarla birlikte çalışmak, Zorlu görevlerin üstesinden gelmek, Hizmet alanlarla birlikte çalışmak. Böylece çalışanlar, farklı bilgi ve uzmanlık alanlarının farkına vararak bir fikir edinmektedir ki bu güçlü bir öğrenme sağlamaktadır.

Geleneksel ofisin dışında çalışılması halinde, enformel yani kendiliğinden gerçekleşen ve planlanamayan öğrenme kaçırılmaktadır. Bu iletişim genellikle yüz yüze olup veri alışverişini kolaylaştırarak kişinin bilgi akışını sağlamasına yardımcı olmaktadır (Fine ve Rosnow, 1978). Ayrıca, bireyler, iş arkadaşlarına yakın olarak ve onları gözlemleyerek becerilerini dolaylı olarak öğrenmektedirler (Brown ve Duguid, 1991). Açıktır ki, geleneksel işyerinden uzakta gerçekleştirilen iş, nadiren bu tür enformel öğrenme fırsatları sağlamaktadır (Cooper ve Kurland, 2002).

1. 3. 4. 3. Mentorluk (Mentoring)

Levinson (1986) mentorluğu deneyimli bir bireyin daha az deneyimli bireye duygusal destek ve moral sağladığı ilişki şeklinde tanımlarken, Kram (1985) için ise mentor, daha az deneyimli bir çalışanla iyi ilişkiler kuran ve bireyin olduğu kadar örgütün de yararına olacak biçimde kişisel gelişimi kolaylaştıran deneyimli, üretken bir yöneticidir. Rol modeli olarak hareket etmekte, yeni davranışları teşvik etmekte, geri bildirim sağlamakta, danışmanlık yapmakta ve iş ve iş dışı deneyimler hakkında enformel bilgi alışverişini kolaylaştırmaktadır (Kram, 1985).

Mentorlük, bir nevi “usta-çırak” ilişkisidir ve akademik ortamda epeyce değerlidir. Yükseköğretim kurumlarında mentorluk sürecinin danışana sağlayacağı yararlar aşağıdaki gibi sayılmaktadır (Brown, 2007; aktaran Çamveren, 2018):

- Araştırma aktiviteleri, konferans sunumları ve yayın konusundaki becerilerinde gelişimine destek sağlamak,
- Kariyerinde karşılaşılabileceği zor durumlarla ve stresle baş etmesi için destek vermek ve oluşabilecek stresi daha az hissetmesini sağlamak,
- Mentorlarının deneyimleri ve bağlantıları sayesinde danışanın meslekteki konumunu ilerletmesini sağlayan yönlerini geliştirmek ve bu olumlu yönlerini zenginleştirmek,
- Akademik mesleğe kendini adama,
- Daha çok ve nitelikli bilimsel yayın yapma ve
- Daha yüksek oranlı terfi alma,

Yükseköğretimde mentorluğun mentora sağlayacağı yararlar da vardır. Kişisel tatmin, arkadaşlık ve destek, iletişim, uzmanlık alanında bilgileri yenileme, mesleki itibar

bunlardan bazılarıdır. Ayrıca mentorlar danışanlarını farklı uzmanlık alanlarındaki diğer mentorlar ile tanıştırmakta ve danışanlarına da bu tür ortak ortamlarının oluşturabilmesine imkân tanımakla kendi iletişim ağlarını da geliştirebilmektedirler. Sonuç olarak danışan başarı göstermeye ve yetkinliğini geliştirmeye devam ettikçe mentoru da diğer meslektaşları tarafından takdir edilmektedir; bu da mentorun mesleki itibarını güçlendirerek devam ettirmesini sağlayabilmektedir (Brown, 2007; aktaran Çamveren, 2018).

1. 3. 4. Mesleki İzolasyon İle İlgili Araştırmalar

Evrimsel bir bakış açısından bakıldığında, insanların gruptan fiziksel ve sosyal ayrılığı olumsuz olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Çünkü bu, hayatta kalmak için kritik olan destek ve korumadan yoksunluk anlamına gelmektedir (Buss, 1996). Modern örgütlerde ise çalışanlar, grup üyeliğini hayati olarak görmekte ve fiziksel veya sosyal izolasyonu bir zorluk ve stres kaynağı olarak algılamaktadır (House, 1981). Bunun nedeni, grup üyeliğinin kabul edilebilir davranış normları sağlaması, kaygıyı azaltmaya yardımcı olması, performansa katkıda bulunması ve çalışanların aksi takdirde çok zor veya imkansız olacak hedeflere ulaşmasını sağlamasıdır (Beehr vd., 2000). Örneğin, Moon ve Gupta (1997), bir satış elemanının kaynaklara erişme ve fırsatları satışa dönüştürmek için gereken yardımı alma yeteneğinin bir ekip üyesi olarak çalıştığında daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Mesleki izolasyon, çalışanın, işle ilgili belirli ihtiyaçlarda yardım ve destek sağlayan meslektaşların yer aldığı ağın bir parçası olma arzusunu yansıtmaktadır. Çalışanlar iş temelli sosyal destek algısı iş arkadaşlarının ve üstlerinin mevcudiyetine bağlı olarak farklı olmaktadır (Marshall, 2007).

Bir çalışanın mesleki izolasyonu, destek ve iletişim eksikliği, iş arkadaşlarıyla enformel etkileşim fırsatlarını kaçırma ve grubun bir parçası olmama algılarından kaynaklanmaktadır. Elbette, çalışanlar geleneksel ofis dışındaki mekanlarda

bulunduğunda etkileşim ve ağ oluşturma fırsatları daha da azalmaktadır. Doğası gereği fiziksel mesafe bu faktörleri meydana getirmektedir. Böylelikle izolasyon algıları epeyce yoğunlaşmaktadır. Yine de izolasyon algılarının sadece mekansal ayrılıktan değil, kişinin duruma ilişkin özgün algılarından kaynaklandığı da unutulmamalıdır (Marshall vd., 2007).

Sonuç olarak uzaktan çalışanların, başkalarıyla iletişim kurmak için çok daha az fırsatları oluşmaktadır. Uzaktan çalışanlar, aynı ekibin üyesi olmasalar bile, iş arkadaşlarını her gün ofiste görenlere nazaran daha yüksek bir izolasyon algısı geliştirmektedirler. Öte yandan uzaktan çalışma, meslektaşlardan mahrum kalmaya neden olmaya ek olarak, müşterilerle veya diğer paydaşlarla doğrudan iletişimi etkilemektedir; sosyal bağlar ve arkadaşlık fırsatları da kaçınılmaz olarak bu çalışanlar için mevcut olmamaktadır (Orhan, Rijsman, van Dijk ve Gerda, 2016).

Alanyazındaki öncül değerlendirmelerde, uzaktan çalışma düzenlemelerinin hem çalışanlara hem de örgütlere yarar sağladığı da görülmektedir (Marshall vd., 2007). Öte yandan, uzaktan çalışma, sosyal ve fiziksel izolasyon gibi olumsuz etkilerle daha fazla ilişkilendirilmektedir (Wang, Albert, Sun, 2019). Çok sayıda araştırma, sosyal izolasyonun çalışanlar için son derece zararlı olabileceğini ve iş tatminsizliği, yüksek devir oranları ve hatta sağlık problemleri gibi istenmeyen sonuçlara yol açabileceğini öne sürmektedir (Bartel vd., 2012; Golden ve Veiga, 2005.; McCloskey ve Igbaria, 2003). Uzaktan çalışanların iş arkadaşlarından fiziksel olarak ayrılmasını ifade eden “fiziksel izolasyon” (Bartel vd., 2012) örgütte daha az saygı görme ve meslektaşlarına kıyasla daha yetersiz kariyer avantajına sahip olma gibi riskleri de davet edebilmektedir.

1. 4. İş Tatmini Kavramı

Bir önceki bölümde izah edildiği gibi pandemi ve uzaktan çalışma koşulları ile beraber izolasyon süreci bilhassa çalışan tutumları üzerinde etki yaratmıştır. Bu bölüm en

önemli çalışan tutumlarından biri olan iş tatmini düzeyinin mesleki izolasyon sürecindeki değişimini kuramsal açıklama ve görgül araştırmalar ışığında değerlendirmeye ayrılmıştır. Öncelikle iş tatmini kavramı izleyen bölümde özetlenmektedir.

1. 4. 1. İş Tatmini Tanımı

Alanyazında farklı kuramsal yaklaşımları benimseyen araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlandığından, görüş birliğine varılmış genel bir iş tatmini tanımı bulunmamaktadır (Yıldırım, 1996). Bazı çalışmalarda iş tatmini; çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanırken (Davis, 1972; aktaran Yıldırım, 1996), diğerinde, işten kişisel beklentileri ile gerçekte elde ettiklerine ilişkin algıları arasındaki farkın iş tatmininin göstergesi olduğu düşünülmektedir (Yelboğa, 2009). DuBrin (1974), iş tatmininin, işle ilgili memnuniyet duygularını ifade ettiğine dikkat çekmektedir. Bu duygular, aşırı olumsuzdan nötre, nötrden aşırı olumluya kadar değişebilmektedir.

Tustin (2014), uzaktan çalışan ve çalışmayan akademisyenlerin iş tutumlarını karşılaştırmalı olarak incelediği çalışmasında, evde/ofis dışında çalışma esnekliğinin, işin nasıl yapılacağına karar verme esnekliğinin ve çalışma ortamının kalitesinin akademisyenlerin iş tatmininin temel belirleyicileri olduğunu belirtmektedir. Buna karşılık, ödüller/yararlar, üstlerle ilişki, terfi ve işe gidip gelme süresi iş tatmininin görece daha az önemli belirleyicileri olarak değerlendirilmiştir.

1. 4. 2. İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar

İş tatmininin doğasını ve nedenlerini incelemeye yönelik sistematik çalışmalar 1930'lara kadar başlamamıştır. Alanyazında kabul gören ilk çalışma Hoppock tarafından 1935'te yayınlanmıştır (Dunnette, 1976) ve Hoppock iş tatminini, bir kişinin bir işten gerçekten memnun olduğunu bildirmesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir birleşimi olarak tanımlamaktadır. Hoppock'un çalışması tükenmişlik,

monotonluk, çalışma koşulları, denetim ve başarı gibi iş tatminini etkileyebilecek çeşitli faktörleri içermektedir (Baycan, 1985).

Alanyazında iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda iş tatminini açıklayan teoriler iki grup altında toplanmaktadır. Bunlar içerik teorileri ve süreç teorileridir (Worrell, 2004; Koch ve Steers, 1978; aktaran Özpehlivan, 2018).

İçerik teorileri esas olarak bireyin kendisine odaklanmaktadır ve tatmine etki ettiği düşünülen bireysel faktörlerin oluşum süreçleri ile ilgilidir. Bir diğer deyişle; içerik teorileri, iş tatminine etki eden kişisel faktörler üzerinde durmaktadır denilebilir (Baştemur, 2006; Dawis vd., 1967; Locke, 1976). Süreç teorileri ise davranışın meydana gelmesinden bitmesine kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklamaktadır (Özpehlivan, 2018). Süreç teorilerine göre, ihtiyaçlar, bireyi davranışa yönlendiren faktörlerden yalnızca birisidir. İçsel faktörlerin dışında birçok dışsal faktör de birey davranışı ve motivasyonunda etkili olmaktadır (Koçel, 2007; aktaran Özpehlivan, 2018).

İş tatminiyle ilgili teoriler iki grupta incelenmektedir:

- İçerik Teorileri: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
- Süreç Teorileri: Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler-Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Alanyazında sıklıkla bahsedilen içerik teorileri olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ve Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi ile şimdiye kadar açıklanan iş tatmini ile ilgili teorilere, iş tatmini ile doğrudan ilişkili oldukları için dahil edilmesi bakımından oldukça önemlidir. Sunulan bu çalışmada, o nedenle bu teoriler ilk olarak açıklanmaktadır. İkinci olarak içerik teorilerinin eksik bıraktığı bölümleri tamamlayan süreç teorilerinden Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi ve Lawler-Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi ele alınmaktadır. Son olarak bu

teorilerden temel alan İş Uyumu Teorisi'nin ana noktalarından bahsedilmektedir (Dawis, England, Lofquist, 1964; Dawis, Lofquist, Weiss, 1968; Dawis ve Lofquist, 1984).

1. 4. 2. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, bireyin davranış motivasyonlarını ve bu motivasyonun iş tatminini nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan bir teori olarak geliştirilmiştir. Maslow'un teorisi, insan ihtiyaçlarını beş temel başlık altında ve hiyerarşik olarak alt düzeyden üst düzeye doğru olarak, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı görme ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı altında betimlemektedir (Bassett-Jones ve diğerleri, 2005; Ahmad ve diğerleri, 2021; Özkalp ve Kirel, 2016). Bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (Oğlu, 2014). Maslow (1970), kendini gerçekleştirmeyi, “insanın özünde var olan potansiyelini açığa çıkarması ve bunu en mükemmel şekilde kullanabilmesi” olarak tanımlamaktadır. Maslow'un hiyerarşisinde ana hatlarıyla belirtildiği gibi, bir çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması, işyerinde iş tatmini etkileyebilmektedir (Maslow, 1943; Lester, 1987).

1. 4. 2. 2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg (1966), çalışanların işlerine yönelik duygularını etkileyen hiyerarşik olmayan ihtiyacı ikiye ayırmaktadır: (a) biyolojik ihtiyaçlar ve (b) psikolojik ihtiyaçlar (Ahmad ve diğerleri, 2021). Bu ihtiyaçları tatmin etmesi için iki faktöre vurgu yapılmaktadır. Bunlardan biri hijyen faktörleri iken, diğeri motive edici faktörlerdir. Motive edici ve hijyen faktörleri, sırasıyla içsel ve dışsaldır (Herzberg, 1966). Hijyen faktörleri iş ortamlarında olması gereken asgari şartlarken, iş tatmini için motive edici faktörlere odaklanması gerekmektedir. Murat ve Çevik (2008), bu faktörleri içsel (motive edici): başarı, tanınma, işin kendisi, gelişme imkanları, geri bildirim, sorumluluk olarak gruplandırırken, dışsal (hijyen) faktörleri: fizyolojik, maaş, statü, iş güvenliği,

çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler olarak gruplandırmaktadır. Teori, birinci tür faktörlerin iş tatminine yol açtığını, ikincisi tür faktörlerin ise iş tatminsizliğine neden olduğunu vurgulamaktadır (Alıç, 1990). Bu nedenlerle çalışanın bahsedilen ihtiyaçları karşılandığında, örgütleri için sadakat ile çalışmaları beklenmektedir.

1. 4. 2. 3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın teorisi, bireylerin girdiler (emek, fedakârlık, enerji vb.) ve çıktılar (ödül, ücret, terfi vb.) arasında dengeli ve adil bir ilişki durumunda çalışma motivasyonlarının sağlandığını belirtmektedir (The World of Work Project, 2019). Bunun anlamı, bireyin gösterdiği çabalara karşılık işten elde ettikleri ödüllerin arasındaki adalete yapılan vurgunun belirleyici olduğudur. Ayrıca, çalışanlar, benzer işi yapan meslektaşlarının gösterdikleri çabaları için elde ettikleri ödüllerin, kendi edindikleri ödüllere benzer olmasını istemektedirler. Bunun gerçekleşmemesi durumunda çalışanlar, adaletsizliğe uğradıkları hissine kapılarak iş tatmin seviyelerinde azalma deneyimlemektedirler (Toker, 2007).

1. 4. 2. 4. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom (1964), bir bireyin motivasyonunun, bir eylemle ilişkili herhangi bir ödüle ne kadar değer verdiğinden, bir şey için çaba göstererek iyi sonuçlar üretebileceğine ne kadar inandığından ve iyi sonuçlar ile bir ödülü elde edeceğine ne kadar inandığından etkilendiğini göstermektedir. Bu durumda her bireyin diğerlerinden farklı gereksinim ve amaçlara sahip olduğu ve istenen ödül yapılarının çeşitli olacağı görülmektedir (Keleş, 2022). Bu teoriye göre, bireyin işinden beklentisi karşılandığında tatmin düzeyi de artmaktadır (Koçel, 2010).

1. 4. 2. 5. Lawler - Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter (1968), Vroom tarafından ortaya atılan Beklenti Teorisi'nden esinlenerek geliştirmiş oldukları bu teoride, çalışanların beklentilerinin karşılanmasının

iş tatmini için yeterli olmadığını ve ortaya koydukları çaba karşılığında edindikleri ödüllerin karşılaştırılabilir bir şekilde adaletli olmasının gerekli olduğunu savunmaktadır (Oksay, 2005). Bu teoride bir işyerinde performans ve ona bağlı olarak ödül beklentileri farklı olan çalışanların olduğu ifade edilmektedir. Porter ve Lawler'ın teorisi, içerik teorilerinden daha karmaşık olsa da, içerik modellerinin eksik olduğu süreç dinamiklerini açıklamaktadır.

1. 4. 2. 6. İş Uyumu Teorisi

Dawis, England ve Lofquist, bir İş Uyumu Teorisi (Theory of Work Adjustment) önermektedir (Dawis, England, Lofquist, 1964; Dawis, Lofquist, Weiss, 1968; Dawis ve Lofquist, 1984). İzleyen bölümde bu kuramın temel bileşenleri özetlenmektedir.

Kuramda iş, görevleri yerine getirmek için sahip olduğu becerilerini uygulayan birey ve belirli görevlerin yerine getirilmesini gerektiren iş ortamı arasındaki bir etkileşim olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu etkileşim karşılığında birey, çalışmak için sağlık, güvenlik ve rahatlığa ilişkin bazı belirli fiziksel ortam koşulları ve gösterdiği çaba karşılığında yeterli bir ödül talep etmektedir. Etkileşimin sürdürülebilmesi için birey ve iş ortamı birbirlerinin gereksinimlerini karşılamaya devam edecektir. Her ikisinin de gereksinimlerinin karşılanma derecesi uyuşma olarak adlandırılmaktadır.

İş uyumu, uyuşmayı sağlama ve sürdürme süreci olarak tanımlanmaktadır. İş uyumu, bireyin iş çevresiyle uyuşmayı başarmak ve sürdürmek için gayret isteyen aralıksız ve dinamik bir süreçtir. Birey ve iş ortamı arasındaki uyuşmanın derecesi iş tatmini ve çalışma süresini belirlemektedir. İş tatmini, bireyin iş ortamıyla olan uyuşmasından kaynaklanmaktadır. Bireyin yaptığı işle ilişkisini tanımlayan faktörler içsel, işini yaptığı çevre ile ilişkisini tanımlayan faktörler dışsal olarak sınıflandırılmaktadır. İçsel faktörler aşağıda gösterilmektedir:

Etkinlik: Sürekli meşgul olabilmek.

Bağımsızlık: İşyerinde yalnız çalışma şansı.

Çeşitlilik: Zaman zaman farklı şeyler yapma şansı.

Sosyal Durum: Gruptan "birisi" olma şansı.

Ahlaki Değerler: Vicdanına aykırı olmayan şeyler yapabilmek.

Güvenlik: İşin sürekli istihdam sağlaması.

Sosyal Hizmet: Başkaları için bir şeyler yapma şansı.

Yetki: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı.

Yetenek Kullanımı: Kişinin yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma şansı.

Sorumluluk: Kişinin kendi yargısını kullanma özgürlüğü.

Yaratıcılık: Kişinin işi yaparken kendi yöntemlerini deneme şansı.

Başarı: Kişinin işten aldığı başarımlar hissi

Dışsal faktörler aşağıda gösterilmektedir:

İlerleme: İşte ilerleme şansı.

Şirket Politikaları ve Uygulamaları: Şirket politikalarının uygulanma şekli.

Meslektaşlar: Bir kişinin iş arkadaşlarının birbirleriyle iyi geçinme durumu.

Tanınma: Birinin yaptığı iş için aldığı övgü.

Çalışma Koşulları: Isıtma, aydınlatma, risk maruziyeti gibi fiziksel koşullar.

Ücretlendirme: Yapılan işin ücreti.

Üstlerle İlişkiler: Bir üstün çalışanlarını idare etme biçimi.

Üstün Teknik Bilgisi: Bir kişinin üstünün karar verme yetkinliği.

İçsel faktörlerin benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçları tatmin ettiği düşünülmektedir (Maslow, 1943; aktaran Baycan, 1985). Başarımlar hissi, kişinin beceri ve yeteneklerini kullanma ve geliştirme duyguları gibi sonuçları içermektedir. Öte yandan, dışsal faktörler işin bir parçasıdır ve diğerleri ya da çevre tarafından verilmektedirler. Dışsal olarak aracılık edinilmekte ve daha düşük düzeydeki ihtiyaçları tatmin ettikleri düşünülmektedirler. İş tatmininin içsel faktörleri işe yönelik

kendi algı ve yargılarının değerlendirmesiye, onları dışsal faktörlerden önemli ölçüde ayırmaktadır (Baycan, 1985).

Benzer biçimde Centers ve Bugenthal 1966'da (aktaran Argyle, 1972), içsel faktörlerin iş tatmini ile arasında dışsal faktörlerden daha güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. O halde içsel faktörler üstün motive ediciler olarak değerlendirilmektedir.

Görüldüğü üzere iş tatmini kavramı tek bir boyuttan ziyade birkaç boyutu içermektedir. Örneğin, üstlerinden memnun olduklarını ancak ücretlerinin yetersiz olduğunu bildiren çalışanlar bulunmaktadır. Bu nedenle iş tatmini kavramını anlamak için tüm boyutların göz önünde bulundurulması gerekli görünmektedir. Bir kişi işin bir yönünden memnun olarak tanımlandığında, kişinin o iş boyutuna karşı olumlu tutumları olduğu kastedilmektedir. İşe yönelik olumlu tutumlar iş tatminine eşdeğerdir; işe yönelik olumsuz tutumlar da iş tatminsizliğine eşdeğer olarak gösterilmektedir (Baycan, 1985).

İş tatmini alanyazınında "içsel" ve "dışsal" terimleri uzun süredir kullanılmaktadır. Bu terimleri kullanarak, iş tatmininden kaynağı olan faktörleri ayırt etmek mümkündür. Bununla birlikte, içsel ve dışsal faktörlerin tanımlamalarında ve sınıflandırmalarında yazarlar arasında farklılıklar vardır. Örneğin, 1969'da Saleh ve Grygier (aktaran Dyer ve Parker, 1975) içsel faktörleri "işin performansı ile doğrudan ilgili olanlar"; dışsal faktörleri ise "işin yapıldığı ortamla ilgili olanlar" olarak nitelendirmektedirler. Porter ve Lawler (1968) ise, içsel faktörü, insanların bir eylemi ilginç ve çekici buldukları ve eylemin kendisinden tatmin olma duygusu elde ettikleri için yapması olarak nitelerken, dışsal faktörü, eylem için aracı olarak maddi vb. ödüller gerektirdiğinden, tatmin, eylemin kendisinden değil, eylemden kaynaklanan sonuçlarından gelmesi olarak nitelendirmektedirler.

Booyesen (2008) çalışmasında, çalışanların iş tatminine önemli ölçüde etkisi bulunan içsel ve dışsal iş faktörleri açıklamaktadır. Dış faktörlerin kaynağı, işin kendisi,

ücret, terfi sistemi, çalışma koşulları, üstler ve meslektaşlardır. İçsel boyutun kaynakları ise, esas olarak bireyin kendisinden kaynaklı olarak üretilmekte ve dışsal kaynaklardan daha uzun süre etkisini göstermektedir (Atchison, 1999). Bu kaynaklar, genellikle işten elde edilen gurur duygusu ve kişilik gibi bireysel farklılıklardır ve doğaları gereği soyuttururlar.

“İşin kendisi”, Robbins vd. (2003) tarafından bireylerin davranışlarını teşvik edici görevler, öğrenme fırsatları, kişisel gelişim ve sonuçlardan kaynaklı ve hesap verebilir olma şansı sağladığı düşünülen işlerin tatmin duygusu açısından tatmin sağlayabileceği düşünülen işler olarak kavramlaştırılmaktadır. Çalışanlar, kendilerine esneklik, çeşitlilik ve geri bildirimin sunulduğu işler sunan, beceri ve yeteneklerini uygulama fırsatı veren işleri tercih edeceklerdir (Robbins, 2005).

Ücret, çalışanın belirli bir iş için aldığı ödeme miktarını ifade etmektedir (Robbins vd., 2003). Spector (1997) ve Berkowitz (1987) tarafından yürütülen araştırmalarda, ücret düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin beklenmeyen derecede düşük olduğunu düzeyde ilişkili gösterilmiştir. O halde ücretin kendi başına iş tatminini etkileyen çok güçlü bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır.

Friday vd. (2003) terfi memnuniyetini, çalışanların örgütün terfi politikalarına ve uygulamalarına karşı tutumlarını değerlendirme durumu olarak tanımlamaktadır. Çeşitli araştırmalar, iş tatmininin terfi fırsatlarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Luddy, 2005).

Çalışma koşulları, sıcaklık, aydınlatma, gürültü ve havalandırma gibi unsurlardan oluşmaktadır (Robbins, 1989). Fiziksel olarak rahat ve güvenli bir ortamda çalışıldığında, bu durum işlerinden çalışanların tatmin düzeylerini olumlu etkilemektedir (Koçer, 2016).

Araştırmalar, insanların üstleriyle birlikte çalışmaktan hoşlanırlarsa işlerinden daha fazla tatmin olacaklarını göstermektedir (Aamodt, 2004). Luthans (1995), üstlerle

ilişkiyi üç boyutla sınıflandırmıştır. İlk boyut, üstlerin çalışanlarının iyi oluşları ile ne kadar ilgilendikleri ile ilgilidir (Booyesen, 2008). İkinci boyut, çalışanların işlerini etkileyen kararlara ne ölçüde katılabildikleri ile ilgilidir. Luthans'a (1995) göre, üstlerle ilişkinin son boyutu ise çalışanın üstleri ve örgütleri için değerli olup olmadığına dair oluşan algılarıdır.

Robbins vd.'ne (2003) göre meslektaşların ne kadar dost canlısı, yetkin ve destekleyici oldukları iş tatminini etkileyen diğer bir boyuttur. Bir başka boyut ise çalışanların kendilerine adil bir biçimde davranıldığına ne derecede inandıklarıdır (Aamodt, 2004).

İş tatminini etkileyen boyutlara ek olarak yaş, cinsiyet, bilişsel beceriler gibi pek çok demografik özellik de iş tatminini ve işle ilgili diğer tutumları etkileyebilmektedir (Schultz ve Schultz, 2005; aktaran Yelboğa, 2012). Kişilik açısından, “talimat” beklentisi (to seek order) ve otonomi ihtiyacı daha yüksek olan uzaktan çalışanların, geleneksel ofislerdeki meslektaşlarına göre daha fazla iş tatmini eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca diğerleriyle ilişkiler geliştirmeye ilgi duyan sosyal kişiliklere sahip uzaktan çalışanlar da tersi bir durum gerçekleşmektedir (O'Neill, Hambley, Greidanus, MacDonnell ve Kline, 2009).

Golden ve Veiga (2005), uzaktan çalışma - iş tatmini ilişkisinin, karşılıklı görev bağımlılığı, takdir yetkisi ve çalışma süresinde esneklik olmak üzere, evden çalışanın işinin üç belirgin boyutundaki farklılıklar tarafından yordanacağını öngörmektedir. Karşılıklı görev bağımlılığı, işlerinin doğası göz önüne alındığında, örgüt üyelerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmek için birbirlerine güvenmeleri gereken dereceyi ifade ederken (Kiggundu, 1981; Kiggundu, 1983), takdir yetkisi (discretion), bireylerin atanan bir görevin nasıl uygulanacağı üzerinde ne derecede kontrol sahibi olduklarını belirtmektedir (Langfred, 2000). Golden ve Veiga (2005), daha yoğun

uzaktan çalışma döneminde, iş tatminindeki düşüşün, düşük takdir yetkisine sahip olanlar için giderek daha da arttığını savunmaktadır. Çünkü daha az yüz yüze etkileşimle sürekli açıklama ve onay arama ihtiyacı nedeniyle kendilerini çok daha fazla engellenmiş hissetmeleri ve örgüt içi gerekli bilgilerinden mahrum kalmaları muhtemel olmaktadır (Rice ve Gattiker, 2001; Straus ve McGrath, 1994). Çalışma süresinde esneklik, kişinin ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için iş görevlerinin zamanlamasını ayarlama yeteneğini ifade edilmektedir (Baltes vd., 1999). Bireylerin kişisel ve aile ihtiyaçlarını karşılamak için görevlerinin zamanlamasını ayarlama konusunda daha fazla otonomiye sahip oldukları derecede, çalışma yaşamlarından daha fazla memnun oldukları bilinmektedir (Baltes vd., 1999; Schall, 2019). Virick, Da Silva ve Arrington (2010), kontrol teorisini (Control theory) (Snell,1992) kullanarak, çıktı kontrolünün çalışan kontrolünün birincil aracı olarak uygulandığı şartlarda, çalışanların performansının elde edilen sonuçlara göre değerlendirileceğini göstermişlerdir. Performans çıktısı algısı (performance outcome orientation) yüksek olanlar için, uzaktan çalışma ile iş tatmini arasındaki ilişkide önemli bir farklılık rastlanmamıştır. Bunun sebebi de, bu kişilerin, performansların veya görünürlüklerinin objektif bir şekilde değerlendirildiği için, ister ofiste ister evde çalışıyor olsun, işlerini değerlendirmede adil algılanacak olmaları olarak gösterilmektedir (Virick vd., 2010). Bahsedilen bulgular, uzaktan çalışma düzenlemelerde iş tatmini de dahil iş tutumlarında, örgüt ve görev yapısının rolünü göstermektedir.

Tustin (2014), uzaktan ve okul/ofis ortamında çalışan akademisyenlerin iş tutumlarını karşılaştırmalı olarak incelediği çalışmasında, evde/ofis dışında çalışma esnekliği, işin nasıl yapılacağına karar verme esnekliği ve çalışma ortamının kalitesinin akademisyenlerin iş tatmininin temel belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir. Buna karşılık, ödüller/yararlar, üstlerle ilişki, terfi ve işe gidip gelme süresinin iş tatmininin daha önemsiz düzeydeki belirleyicileri arasında olduğunu göstermektedir.

1. 4. 3. İş Tatmini ve Mesleki İzolasyon İlişkisi

Yoğun bir şekilde evden çalışma koşulunda işyerinde yüz yüze etkileşime girme ve enformel iletişim ile karşılıklı bir bağ oluşturma eksikliğine bir panzehir e-posta, telefon ve diğer çevrimiçi araçlar yoluyla etkileşim temini gibi görülmektedir. Ancak bu sosyal etkileşim asla yüz yüze etkileşim kadar tatmin edici olmamaktadır (Cooper ve Kurland, 2002). Çevrimiçi medya açısından zengin teknolojilerin mevcudiyetine ve hızlı gelişimine rağmen, genellikle bu tür araçların sosyal kısıtlamaları vardır (Rice ve Gattiker, 2001; Straus ve McGrath, 1994) ve “hiçbir teknolojinin aynı işyerinde birlikte çalışmakla gerçekleşen deneyimin yerine geçemeyeceğine” inanılmaktadır (Shapiro, Furst, Spreitzer ve Von Glinow, 2002). Bu nedenle, yeterli yüz yüze etkileşim olmadığında, bir birey ne kadar yoğun bir şekilde evden çalışırsa, engellenmişlik duygusu ve izolasyon yaşama riskinin o kadar yüksek olduğu ve bunun iş tatminini de son derece azaltacağı aşıkardır (Golden ve Veiga, 2005).

Bailey ve Kurland’ın (2002), uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında ilişki kuran ampirik kanıtların bulanık olduğuna ilişkin değerlendirmeleri de kayda değerdir. Bazı araştırmacılar, uzaktan çalışmanın iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmektedirler (Belanger, 1999; Felstead ve Henseke, 2017; Wheatley, 2017; Binder vd., 2016), çünkü çalışanlar iş görevlerini kendi ihtiyaçlarına göre ayarlayarak karşılamaktadırlar (Golden vd., 2005). Örneğin çağrı merkezi çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada iş tatmininin arttığı tespit edilse de, çalışmaya katılanlarının %50’si esas olarak evde izole hissetmekten dolayı ofise geri dönmeyi tercih edeceğini bildirmiştir (Bloom vd., 2015). Araştırmalar ayrıca, evden çalışanların iş dışı ve aile ile ilgili sorumlulukları daha iyi karşılayabildiklerini (Higgins ve Duxbury, 1992; Riley ve McClosky, 1997; Baruch, 2001), böylece iş-aile çatışması oluşma ihtimalinin azaldığını ve iş tatmininin arttığını göstermektedir. Bu sonuçlardan, bireyler ne kadar yoğun bir

şekilde evden çalışırlarsa, hem kişisel hem de örgütsel ihtiyaçları o kadar fazla karşılayabilecekleri ve böylece iş tatmininin artacağı sonucu çıkarılmıştır. Öte yandan, evden çalışanların ofis ortamından uzak kalarak diğerlerinden ayrıldığı için, artan izolasyonun ve azalan sosyal etkileşimlerin üstler ve meslektaşlar ile ilişkiler üzerindeki olumsuz etkisinin, iş tatminini epeyce olumsuz etkilediği değerlendirilmesini destekleyen araştırma bulguları da görülmektedir (Pool, 1990; Levin ve Stokes, 1989; Orhan vd., 2016).

Örgütsel adalet teorileri, çalışanlar arasında bilginin adil dağılımının, ödüllerin adil dağılımı kadar önemli olduğunu öne sürmektedir (Colquitt, 2001). Bu aynı zamanda bilgi ve üstler dahil olmak üzere kaynaklara adil erişimi de gerektirmektedir. Çalışanlar bu fırsata sahip olmadığında, işten aldıkları anlam ve haz, örgütle özdeşleşmeyi azalmakta ve tatminsizlik duyguları yaşanmaktadır (Marshall vd., 2007; Mulki vd., 2008; Orhan vd., 2016).

Bu tutarsız bulguları uzlaştırmak için, Golden ve Veiga (2005) uzaktan çalışmanın yoğunluğu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, ters çevrilmiş U şeklinde eğrisel olduğunu göstermektedir. Bu eğrisel ilişkinin sebebi, çalışanların uzaktan çalışma sürelerindeki farklılaşan izolasyondan dolayıdır (Allen vd., 2015). Bu ilişki daha sonra Virick, Da Silva ve Arrington (2010) ve Da Silva ve Virick (2010) tarafından da desteklenmiştir. Uzaktan çalışma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırırken Virick, Da Silva ve Arrington (2010), uzaktan çalışanların uzaktan çalışma yoğunluğunun orta düzeyde olduğu bağlamda çalıştıklarında en fazla tatmin yaşadıklarını tespit etmiştir.

Zamanın büyük bölümünü ofiste harcama koşulunda yani nispeten düşük uzaktan çalışma yoğunluğu söz konusu olduğunda, evden çalışma yapılsa da ofisteyken yüz yüze iş ilişkilerini yönetebilmek izolasyon hissini azaltmaya destek olmaktadır. Açıkçası bu durumda kısmen evden çalışma yapanlar da iş tatmini yaşamaya devam ederler. Bununla

birlikte, uzaktan çalışma süresi arttıkça yüz yüze etkileşim kaybı daha şiddetlenecektir ki bu durum izolasyon algısını pekiştirmekte ve bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Golden ve Veiga, 2005).

1. 5. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Önceki bölümde bahsedildiği gibi uzaktan çalışma koşulları, çalışan tutumları üzerinde etki yaratmaktadır. Bu bölüm COVID-19 pandemisi döneminde, uzaktan çalışanların örgütsel bağlılığının iş tatmini ile birlikte mesleki izolasyonla nasıl ilişkili olabileceğini kuramsal açıklama ve görgül araştırmalar ışığında değerlendirmeye ayrılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı izleyen bölümde açıklanmaktadır.

1. 5. 1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılığın çeşitli kavramsallaştırmaları vardır. Örgütsel bağlılık kavramı olarak ilk kez William Whyte'in 1956 yılında yayınladığı "Örgüt İnsanı" adlı eserinde kullanılmıştır. Bu eserde, örgütte çalışan insanın örgüte aşırı bağlanmasının getireceği problemler ele alınmıştır. Fakat ardından yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu yüksek düzeyde bağlılığa sahip olan çalışanların yararlı olduğu varsayımıyla hareket edilmekte ve bağlılığa olumlu bir anlam yüklenmektedir (Randall, 1987; aktaran Dinçer ve Kart, 2021). Bateman ve Strasser (1984) örgütsel bağlılığı, "işçinin örgüte sadakatini, örgüt adına çaba gösterme istekliliğini, örgütle amaç ve değer uyumunu ve örgütte devam etme arzusunu içeren, doğası gereği çok boyutlu" bir iş tutumu olarak tanımlamaktadır.

1. 5. 2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılığın tanımına yönelik yaklaşımlar önemli ölçüde farklılık gösterse de, belirli eğilimler ortaktır. Özellikle, bu tanımların çoğu bağlılıkla ilgili davranışlara odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak görülmektedir (Gül, 2003). Örneğin; devam bağlılığı güçlü bir çalışan, olumlu benlik algısını sürdürmek için davranışıyla tutarlı olarak örgütüne yönelik

daha olumlu bir tutum geliştirmektedir (Kiesler, 1971; Meyer ve Allen, 1997; Yıldırım, 2002).

Mevcut teoriden ortaya çıkan ikinci bir eğilim, bağıllığı bir tutum olarak tanımlamaktır. Diğeri bir deyişle, tutumsal bağıllık, “kuruluşun hedefleri ile bireyin hedefleri daha fazla bütünleştğinde veya uyumlu hale geldiğinde” sağlanmaktadır (Hall ve diğeri, 1970).

Örgütsel bağıllık konusunun araştırılarak kavramsallaştırılması adına oluşturulan temel yaklaşımlardan davranışsal bağıllık için Becker’in Yan Bahis Teorisi ve tutumsal bağıllık için ise O’Reilly ve Chatman’ın ile Allen ve Meyer’in örgütsel bağıllık yaklaşımları açıklanmıştır.

1. 5. 2. 1. Becker’in Yan Bahis Teorisi

Becker’in yan bahis teorisine göre bir çalışan, zamanını, enerjisini, becerisini ve diğeri değer verdiği şeyleri ortaya koyarak, örgütüne yatırım yapmaktadır. Yan bahisler kavramı da, bireyin değer verdiği bu yatırımların birikimini ifade etmektedir. Yatırım yoluyla çalışanlar, örgütlerinden ayrılmalariyla ilişkili maliyetler (emeklilik planları, kıdem, statü ve firmaya özgü bilgiler vb.) nedeniyle örgütlerine bağlanmaktadır (Georges, 2020). Becker’e göre bu yan bahislerin kaynakları, toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir (Akt. Görgülü, 2022).

Maliyetler karşılanamayacak düzeyde olduğunda birey bu bahsi kaybetmeyi göze alamayacak ve davranışlarına devam etmeye gereksinim duyarak davranışsal bağıllığını güçlendirmektedir (Bakan, 2018). Bu nedenle, zaman geçtikçe bireyden bir örgüte daha büyük bir bağıllık beklemek doğaldır.

1. 5. 2. 2. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986), bir kişinin örgütsel bağlılığın üç faktör tarafından belirlenebileceğini öne sürmektedir: Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Buna göre uyuma dayalı bağlılıkta, örgüt ile birey arasındaki bağ, örgütün ödülleri elde etmek için bir araç olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Özdeşleşmeye dayalı bağlılıkta amaç, örgütün bir üyesi olmakken, içselleştirmeye dayalı bağlılıkta amaç, bireyin ve örgütün değerlerini benimsemektir (Uygur, 2015).

Kavramsal açıdan, araçsal takas ilişkisi ve psikolojik bağlanma olan iki bağlılık aşaması arasında açık bir ayrım yapılmaktadır. Araçsal takas ilişkisi aşamasını ifade eden uyum faktörü, örgüte biraz daha zayıf bir bağlanmaya yol açmaktadır. O'Reilly ve Chatman'e göre en güçlü bağlılık, özdeşleşme ve benimseme olan diğer iki faktör tarafından şekillenen psikolojik bağlanmadır (Fon Tamandjong, 2020).

1. 5. 2. 3. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in (1991) örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir biçimde tanımlamaktadır: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Bu üç boyutlu örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt üyesi olarak kalmaya ya da kalmamaya karar vermesini içeren psikolojik yapı olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2002).

Duygusal bağlılık, bir çalışanın organizasyonla olan duygusal bağını, özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir (Yıldırım, 2002; Golden, 2006; Wang vd., 2019). Duygusal bağlılığın öncülleri kişisel özellikler, yapısal özellikler, işin özellikleri ve iş deneyimleridir (Yıldırım, 2002). Allen ve Meyer (1991, 1997), iş deneyimlerini iki kategoriye ayırmaktadır: Rahatlık kategorisi ve yetkinlikle ilgili deneyimler. Rahatlık kategorisi, algılanan örgütsel destek ve rol netliği gibi çalışanların organizasyonda fiziksel ve psikolojik olarak rahat hissetme ihtiyaçlarını karşılayan değişkenleri içermektedir. Yetkinlikle ilgili deneyimler, performansa dayalı ödüllerin adaleti, terfi

fırsatı ve karar alma süreçlerine katılım gibi çalışanların işyerinde yetkinlik duygularına katkıda bulunan değişkenleri içermektedir (Rungruang, 2012). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgüte ilişkin duyguları ve algıları ile ilgilidir; bu nedenle, diğer boyutlar çalışanların örgütte kalma ihtiyacını ele alırken, duygusal bağlılık, çalışanların örgütte kalma arzusunu göstermektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999). Duygusal bağlılık, çalışanlar için artan sadakat, aidiyet ve kararlılık gibi pozitif duyguları içermektedir (Meyer vd., 1993; aktaran Ertosun ve Erdil, 2012).

Devam bağlılığı tamamen araçsaldır ve bir çalışanın algılanan yararlar, çekici alternatiflerin olmaması veya yüksek ayrılma maliyeti nedeniyle organizasyonda kalma arzusunu temsil etmektedir (Meyer ve Allen, 1991; Thye vd., 2014). Devam bağlılığına sahip çalışanlar, sadece işlerini sürdürmek için gerekli olan görevleri yapmaktadırlar (Liou, 2008). Allen ve Meyer'in devam bağlılığı boyutu için, Becker'ın yan bahis yaklaşımından yararlanılmıştır.

Son olarak, normatif bağlılık gelmektedir. Araştırmacılara göre, normatif bağlılık, üç alt boyuttan en az bilinen olanı olmasına rağmen yine de eşit derecede önemlidir. Normatif bağlılık, kişinin örgüte karşı sorumluluğu hakkındaki inancına dayanmaktadır. Bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda yapılacak “doğru” ve “ahlaki” şey olarak görülmektedir (Sutton, 2020). Amaçlar veya değerler paylaşıldığında, bireyin örgütün otoritesine ve normlarına itaati uygun görme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Normatif bağlılık, performansla pozitif ilişkili olup, ancak duygusal bağlılık kadar güçlü görülmemektedir (Karrasch, 2003).

Akademisyenlikte, mesleğin niteliklerinden dolayı duygusal ve normatif bağlılığın daha fazla ön plana çıkacağı düşünülmektedir. Devam bağlılığının ise boyutlarına göre farklılık gösterse de akademisyenlerde daha az yaygın bir bağlılık türü olduğu düşünülmektedir. Çünkü akademisyenler başarı güdüsünden etkilenen, bilime

gönül vermiş kişilerdir. Bu çalışma, örgütsel bağlılığın Allen ve Meyer'in çok boyutlu kavramsallaştırmasını göz önünde bulundurarak, Türkiye'deki uzaktan çalışan akademisyenler örnekleminde örgütsel bağlılığı etkileyen boyutların önem derecesini de göstermektedir.

Kwon ve Banks (2004), işin özellikleri olan görevin önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, otonomi ve geri bildirimin örgütsel bağlılıkla pozitif olarak ilişkili olduğunu saptamıştır. Medeni durum ve/veya aile sorumlulukları da örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmektedir (Iverson ve Buttigieg, 1999). Aile sorumlulukları artan çalışanların, iş-aile çatışmasını çözmek için aile ihtiyaçlarına örgütsel ihtiyaçlara kıyasla daha çok öncelik vermeleri çok olası olmaktadır (Iverson ve Buttigieg, 1999). Bu nedenle, iş-aile çatışmasının bağlılıkla olumsuz bir ilişkisi olduğunu görülmektedir. Ayrıca Joiner ve Bakalis (2006), üstlerinden ve meslektaşlarından gelen desteğin akademisyenin işe ve örgüte olan bağlılığını artırmasının beklendiğini göstermiştir.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılığı, onların üniversite ile önemli ölçüde özdeşleşmelerini ve katılımlarını ifade etmektedir (Markovits ve diğerleri, 2010). Aynı zamanda, üniversitenin varoluş nedeni ile tutarlı olan ve bunu benimseyen iş yapma istekliliği ile sonuçlanması gereken iyi bir çalışan - örgüt uyumunu da ifade etmektedir (Thabo vd., 2018).

Akademisyenlerin üniversiteye bağlılığını anlamak, akademisyenlerin örgütten ziyade mesleğe güçlü bir yönelim ve bağlılık gösterme eğilimi bağlamında önemlidir (Joo, 2010). Mesleğe bağlılık, araştırma yapmak gibi görevler için içsel motivasyon ve daha fazla araştırma üretkenliği ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmektedir (Becker vd., 2017). Araştırma üretkenliği, akademisyenlerin kendi mesleği içinde iyi bağlantı kurma ve iyi konumlanma arzusuyla (mesleki bağlılık) tutarlıdır. Bu, yüksek potansiyelli

Çalışanlara kurumsal erişime, kurumsal görünürlüğe dönüşebilecek benzersiz başarı fırsatları sağlamaktadır (Perry ve diğerleri, 2016).

Akademisyenlerin kurumlarına karşı hissettikleri bağlılığın, performansları ve daha fazlasını yapma istekleri (Jing ve Zhang, 2014; Plattner, 2004), rgtsel hedeflere ulaşılması (Khalili ve Asmawi, 2012) ve kurumun genel başarısı (Lovakov, 2016) ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde önemi daha da artmaktadır. Akademisyenlerin niversitelere bağlılığı, kamu kurumlarının verimli yönetimi ve kendi kendini finanse etmesi için artan baskı, akademik çalışanların eğitim ve araştırmanın ötesine geçen iş faaliyetlerine katılma talebi, niversiteye araştırma fonlarını çekme gibi nedenlerden dolayı da önemli hale gelmektedir (Rafael ve diğerleri, 2017).

1. 5. 3. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İzolasyon İlişkisi

Wright (2005), bir örgütün çalışanlarının ihtiyaç duyduğu yakınlık ve sosyal ilişkilere ulaşamaması durumunda örgütsel bağlılıklarının azaldığını ifade etmektedir. Garg ve Anand (2020) da benzer şekilde, çalışanlarla örgütlerin yakından etkileşime girdiği koşullarda duygusal bir bağlılık hissinin oluşacağını ve böylece çalışanların, çalışma arzularını artırarak ve örgütsel faaliyetlere aktif olarak katılarak kendilerini örgütle zdeşleştirmeklerini savunmaktadır.

Bu alışma, Wang vd.'in (2019) alışmasından yararlanarak, sosyal ve fiziksel izolasyon ile evden çalışanların örgütsel bağlılığı arasındaki dinamikleri daha iyi anlamak için İlişkisel Bağıntı Teorisi'ne (Relational Cohesion Theory) (Thye ve diğerleri, 2014) ele almaktadır. Kurama göre, örgüt yeleri arasındaki sosyal etkileşimler, yarar arama (araçsal) veya belirsizlik düzeyini azaltma amaçlı olarak başlamakta ve zamanla bu olumlu etkileşimler, olumlu kişilerarası bağları canlandırmaktadır. Belirli iletişim kanallarının açık olması, örgüt üyeliğinin görünür olması gibi şartlar altında, bireyler arasındaki bu olumlu etkileşim daha sonra örgüte aktarmaktadırlar. Sonuç olarak, bireyler

bazı meslektaşlarıyla sahip oldukları olumlu bağları tüm örgüt üyelerine hatta hiç etkileşimde bulunmadıkları kişilere de atfetmekte, bu da örgütsel düzeyde bağlılık davranışlarına yol açmaktadır (Thye vd., 2014; Wang, 2019). İlişkisel Bağlantı Teorisi, bireyler arasındaki bu olumlu kişilerarası bağların daha geniş bir ağa genişletilebileceğini ve bunun da örgüte duygusal bağlılığa ve normatif bağlılığa yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu teori uzaktan çalışanlarının meslektaşları ile ilişkilerinde izolasyonun rolünü incelenebilir kılacak bir zemin sunmaktadır.

Örgütsel görünürlükleri ve terfi ilerlemeleri de üzerinde zararlı etkilerle birlikte, uzaktan çalışanlar daha az yeni görev fırsatlarına veya ödüllendirme sistemine erişime sahip olmaktadır. Böylece çalışanların daha az pazarlanabilir becerilere sahip görüldüklerinden, izolasyonun uzaktan çalışanların devam bağlılığı ile olumlu bir şekilde ilişkili olabileceğinden bahsedilmektedir (Durbin ve Tomlinson, 2010; Golden ve Veiga, 2005).

Mesleki izolasyon, uzaktan çalışanların organizasyondan ayrılma arzusuyla da ilişkilendirilmektedir. Özellikle, daha fazla mesleki izolasyon yaşayan uzaktan çalışanların, temel insani ihtiyaçları olan aidiyet konusunda tatminsiz hissetmeleri muhtemeldir (Baumeister ve Leary, 1995; aktaran Golden vd., 2008). İnsanlar, yalnız hissettiğinde bağlılığını artırmak için duygusal desteğe gereksinim duymaktadırlar (Jung vd., 2021). Ek olarak, meslektaşlarından daha yoğun seviyelerde ilgisizlik ve hatta geri çevrilme (rejection) yaşamaktadırlar (Golden, 2006, 2007; Leary, Springer, Negel, Ansell ve Evans, 1998). Mesleki olarak izole olmuş algısını hisseden uzaktan çalışanlar, kişilerarası bağlar, kişinin iş yerinde olumlu itibar kurma veya sürdürme yeteneklerini (Hitlan, Clifton ve DeSoto, 2006) engellendiğinden daha az birlik duygusu hissetmektedirler. Bu durumlarda da daha az sahiplenme ve örgütsel bağlılık hissetmeleri muhtemeldir (Bandura, 1977; Duffy ve diğerleri, 2002). Gerçekten de, uzun süreli

mesleki izolasyonun, tatminsizliği artırması beklendiği gibi örgütsel bağlılığı da azaltabileceği anlaşılmaktadır.

1. 5. 4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Çok sayıda araştırmacı, farklı kültürlerde, mesleklerde, örgütsel ortamlarda ve sektörlerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Gerek iş tatmini gerekse de örgütsel bağlılığa ilişkin birçok görgül araştırma yapılmış ve bu iş tutumlarının birçok değişkenle ilişkisi incelenmiştir. Ancak yıllarca düzenli bir şekilde işe gidip gelen bir çalışan için uzaktan çalışma hızlıca kabul edilebilir bir çalışma biçimi değildir. Bu nedenle uzaktan çalışma ile çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının değişimi incelenmelidir.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini pozitif bir ilişkiye sahiptir (Wang, 2007; Falkenburg ve Schyns, 2007). Çalışanlar işlerinden memnun olmadığında, çalışanın örgüte bağlılığı azalmaktadır (Boles vd., 2007; Carriere ve Bourque, 2008).

Enformel iletişimin ve uzaktan formel iletişim sağlayan araçların yetersiz olması veya olmaması durumunda çalışanlar, gerekli bilgileri kaçırdıkları için (Elron ve Vigoda, 2003) ve mesajları doğru ve zamanında alamadıklarından (Walther, 1996) örgütsel bağlılıkları için ciddi bir tehdit ortaya çıkmaktadır (de Jong vd, 2008; Robbins vd., 2013). Bu koşullar gerçekleştiğinde iletişim zarar görmektedir. Bu duruma ek olarak bu süreçte monoton işler yapan çalışanlar genellikle rollerini daha az çekici bularak onları daha az tatmin edici olarak değerlendirmektedirler (Chung ve Ross, 1977). Artan teknoloji kullanımının ve azalan kişilerarası bağların yanı sıra başkalarıyla yüz yüze temasın azalmasının etkileri göz önüne alındığında azalan iş tatmini, örgütten ayrılma niyetini artıracaktır ki bu zaten başlı başına örgütsel bağlılığı azaltacak bir unsurdur (Orhan vd., 2016).

Örgütler açısından, tatmin seviyesi yüksek çalışanlara sahip olunması istenen bir durumdur. Tatmin seviyesi yüksek çalışanlar, hizmet alanların ne isteyip istemediğini daha iyi anlayarak ihtiyaçlarına zamanında ve etkin cevap verebilmektedir. İstenmeyen bir durumla karşılaşıldığında ise daha kolay çözüm getirebilmektedir. İstenilen başarı düzeyini yakalamaya, sadece mesleki açıdan yeterli donanımına sahip olmak tek başına yetmemektedir. Örgütlerde başarı iyi insan ilişkilerine de dayanmaktadır. Başka bir deyişle, örgütlerin başarısının, tatmin seviyeleri yüksek çalışanların örgütsel bağlılık bilincinin sağlanması ile mümkün olabileceği düşünülmektedir (Ermiş, 2014).

Singhapong'un (2013) çalışmasında da, uzaktan çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde iş tatminin orta düzeyde doğrudan etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları örgütün, çalışanlarına işlerinde kendini geliştirme fırsatı sağlaması durumunda, örgütün onların çalışmalarına değer verdiği hissini güçleneceğini vurgulamıştır.

Mabasa ve Ngirande (2015), iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının çok önemli olduğunu çünkü yükseköğretim kurumlarının bilgi ve yetkin işgücü üretimi yoluyla sosyal kalkınma için insan kaynaklarının geliştirilmesinde kritik bir rol oynamasının beklendiğini belirtmektedir.

Türkiye’de daha önce iş tatmini ve örgütsel bağlılık farklı çalışma biçimleri ve farklı sektörlerde incelenmiştir. Bu çalışmalardan bazıları üniversite idari görevlerde çalışanlar (Özbalcı Akıl, 2020), banka çalışanları (Duygulu, 2019), seyahat acentesi çalışanları (Camcı, 2021), havacılık sektörü çalışanları (Yücel, 2019) üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışan; kamu kurumu niteliğinde kurum çalışanları (Bayraktar, 2021) ve spor işletmeleri çalışanları (Öztürk, 2021) üzerinde de araştırmalar yapılmıştır.

İş tatmininin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerindeki etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Akademisyenler arasında yapılan çalışmada Öge (2018), duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı iş tatmini ile açıklanabilir bulurken, normatif bağlılık, iş tatmini ile açıklanabilir bulmamıştır. Benzer şekilde Uyguç ve Çımrın (2004), duygusal ve normatif bağlılıkla iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır ancak iş tatmininin zorunluluktan ve iş alternatiflerinin azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığının belirleyicisi olmadığını göstermişlerdir.

Pandemi ile beraber uzaktan çalışan bankacılar arasında yapılan araştırmada uzaktan çalışma ile iş tutumlarında negatif yönlü bir etki görülmemiştir (Çakan, 2021). Ancak çalışanlar sosyal ilişkilerin zayıflamış olmasından kaynaklanan endişelerin taşıdıklarını belirtmektedirler.

Alanyazında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bahsedilen araştırmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte pandemi ile birlikte yaygınlaşan ve eski normale dönülse bile devam etmesi beklenen esnek çalışma biçimlerinden uzaktan çalışma biçiminde yükseköğretim kurumlarındaki uzaktan çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin göz ardı edildiği görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Alanyazın incelenerek çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ait kavramsal ve kuramsal yaklaşımlara yer verildikten sonra bu bölümde, geliştirilen hipotezler ile araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizi hakkında bilgi verilmektedir.

Bu çalışmanın ana amacı, akademisyenlerin yaygınlaşma sürecinde olan yeni bir çalışma biçimi olarak uzaktan çalışma bağlamında temel bazı iş tutumlarındaki değişime dair öncül bir keşif yapmaktır. Amaç, teori oluşturmak değil, gelecekteki araştırmalara veya teori oluşturmaya rehberlik etmek için gerçek yaşam örüntülerini ortaya çıkarmaktır. Bu betimsel çalışma ile mesleki izolasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişki incelenecektir. Bunun yanı sıra uzaktan çalışma yoğunluğu, mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin de incelenmesi sureti ile geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak, yararlanılan veri toplama araçlarından Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin (Professional Isolation Scale) Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirliğinin sınanması gerekmiştir. Bu ölçeğin uyarlanması da amaçlardan biridir.

2. 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın yürütülmesinde nicel araştırma modellerinden, bir tarama modeli türü olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma türünde, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. “Bu değişkenler arasındaki birlikte değişimin derecesi nasıldır?” veya “İncelenen bir olgunun düzeyi

(Örn: mesleki izolasyon), belirli değişkenler (Örn: cinsiyet, akademik unvan vb.) açısından karşılaştırıldığında anlamlı farklılaşmalar var mıdır?” gibi sorular ilişkisel tarama araştırma modeli ile çözümlenebilir sorulardır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

İlişkisel tarama desenlerinde değişkenlere ilişkin veriler, değişkenlere müdahale edilmeden genellikle gerçek yaşamda ve alanda (okullar, üniversiteler, devlet kurumları, işletmeler vb.) çalışan kişilerden toplanmaktadır. Esas olan var olan ve bilinmek istenen şeyi görmek iken önemli olan ise bu şeyi uygun bir şekilde gözleyip belirlemektir (Karasar, 2015).

2. 2. Araştırma Hipotezleri

Bu çalışma için giriş kısmında bahsedilen araştırma soruları şunlardır:

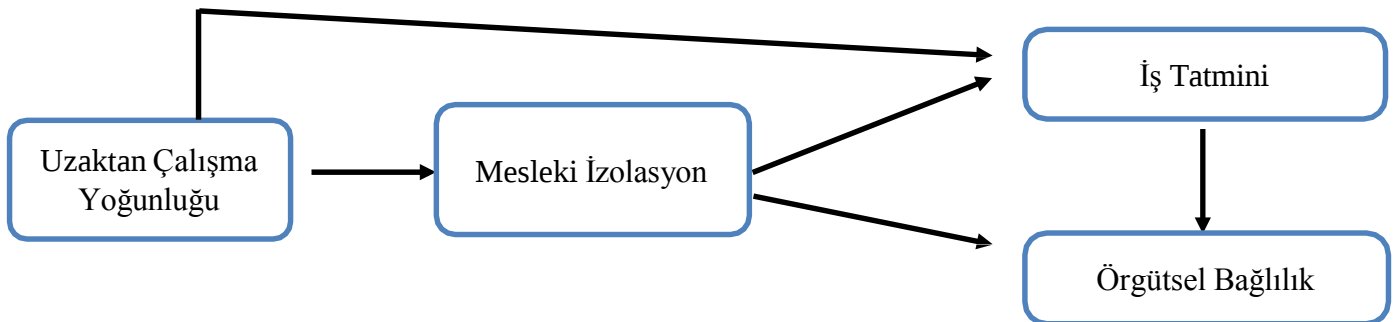
1. COVID-19 pandemisi koşullarında akademisyenler bu yeni çalışma biçimiyle beraber hangi düzeylerde mesleki izolasyon hissetmektedirler?
2. Uzaktan çalışan akademisyenlerin mesleki izolasyon algı düzeylerinin başlıca iş tutumları olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi var mıdır?
3. Uzaktan çalışan akademisyenlerin sosyo-demografik farklılıkları iş tutumları üzerinde etkili olmuş mudur?

Bu araştırma sorularına yanıt verecek hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Hipotezleri Gösterir Tablo

Hipotezler	
H1	Uzaktan çalışma yoğunluğu, mesleki izolasyon düzeyini anlamlı ve negatif bir şekilde etkiler.
H2	Mesleki izolasyon ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
H3	Uzaktan çalışma yoğunluğuna bağlı olarak iş tatmini anlamlı ve ters çevrilmiş bir U şeklinde eğrisel bir biçimde değişecektir.
H4	Mesleki izolasyon düzeyi örgüte bağlılığı etkiler.
H4-a	Mesleki izolasyon düzeyi duygusal bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.
H4-b	Mesleki izolasyon düzeyi normatif bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.
H4-c	Mesleki izolasyon düzeyi devam bağlılığı ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkilidir.
H5	İş Tatmini düzeyi örgüte bağlılığı etkiler.
H5-a	İş Tatmini düzeyi duygusal bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.
H5-b	İş Tatmini düzeyi normatif bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.
H5-c	İş Tatmini düzeyi devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisi yoktur.
H6	Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, akademik unvan, sektör, çalışma süresi, medeni hal, birlikte yaşadığı çocuk sayısı, daha önce online ders verme deneyimi) göre mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgüte bağlılık açısından anlamlı farklar vardır.

Yukarıda bahsedilen altı adet araştırma hipotezinin test edilmesi için önerilen araştırma modeline dair bilgiler Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2. 3. Araştırmanın Çalışma Grubu

2. 3. 1. Evren

Araştırmada COVID-19 pandemisi ile birlikte eğitim-öğretim faaliyetlerini uzaktan eğitim vasıtasıyla ifa etmek durumunda kalan akademisyenlere erişmek hedeflenmiştir. YÖK'e bağlı devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenleri temsilen bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

Karadağ vd. (2021) tarafından yürütülen araştırmada, Türkiye'de yerleşik üniversitelerin uzaktan eğitim kapasiteleri incelendiğinde üniversitelerin uzaktan eğitim merkezlerinin yeterliliklerinin üniversite türü, büyüklüğü ve yaşına göre farklılık olmadığını saptanmıştır. Bu nedenle, pandemi koşulları, akademisyenlere erişim ve diğer kısıtları göz önünde bulundurarak Ankara şehrindeki tüm üniversitelerden veri toplamaya çaba gösterilmiştir.

Yükseköğretim Kurulu istatistiklerine göre 2022 yılında Ankara'da bulunan 8 devlet ve 14 vakıf üniversitesinde görev yapan akademisyen sayısı toplam 21.596'dır. İstatistikler incelendiğinde, akademisyenlerin 16.248'i devlet, 5.348'i vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır ve 9.980 kadarı erkek 11.616 kadarı kadındır. Ana evreni oluşturan akademisyenlerden 5.173'ü Profesör, 2.177'si Doçent, 3.309'u Doktor Öğretim Üyesi, 4.359'u Öğretim Görevlisi ve 6.578'i ise Araştırma Görevlisidir (YÖK, 2022).

2. 3. 2. Örneklem

Araştırmanın çalışma grubu seçiminde olasılıklı örnekleme tekniklerden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemen, araştırma evrenini temsil edebilmesi için gereken örneklem sayısı hesaplanmıştır: Bartlett, Körtlik ve Higgins'in (1994) çalışmasına dayalı olarak uygun örneklem büyüklüklerini hesaplayan Gürbüz ve Şahin (2018, s. 130) ,05 hata payı ve ,95 güven düzeyinde 20.000 ve 30.000 kişilik bir evren için sırasıyla 377 ve 379 kişilik bir örneklemen araştırma için kabul edilebilir olduğunu

göstermektedir. Bu temele bağlı olarak araştırmada 415 kişilik örneklemin kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

2. 3. 3. Sınırlılıklar

Çalışmada temel sınırlılıklar aşağıda sıralanmaktadır:

Birincisi, araştırma akademisyenlerin COVID-19 pandemisi sürecinde deneyimledikleri yeni bir çalışma biçimi olarak toplumda yaygınlaşan uzaktan çalışmaya verdiği tepkileri içermektedir. Bu durumu normal bir döneme genellemek için ilave çalışmalar da yapılmalıdır.

İkincisi, araştırmada çevrimiçi (online) bir anket kullandığı için, potansiyel katılımcılar anket davetini kolayca görmezden gelmiştir. Bu nedenle sonuçlar ankete yanıt vermemeyi seçenleri temsil etmeyecektir. Çalışma ankete yapılan dönüş verileriyle sınırlıdır. Ayrıca araştırma, Ankara ilindeki üniversitelerde çalışan akademisyenlerle sınırlıdır.

Üçüncüsü, araştırma ilişkisel (korelasyon) bir model kullandığı için nedensellik göstermediğinden iç geçerlik sınırlı durumdadır.

2. 4. Veri Toplama Araçları

Anket formu, alanyazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış Mesleki İzolasyon Ölçeği (Professional Isolation Scale), İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık ölçeklerinden oluşmaktadır. Ölçeklere sırasıyla Ek-2’de yer verilmiştir. Ayrıca anket formu demografik ve sosyometrik soruları da içermektedir.

2. 4. 1. Mesleki İzolasyon Ölçeği (Professional Isolation Scale)

Çalışmada mesleki izolasyonu ölçmek amacıyla ulusal alanyazında geçerli ve güvenilir bir ölçek bulunmadığından Golden, Veiga ve Dino (2008) tarafından hazırlanan “Professional Isolation Scale” (Mesleki İzolasyon Ölçeği) ile veri toplanmasına karar

verilmiştir. Ölçeğin kullanımına ilişkin ilgili araştırmacıdan e-posta yoluyla uyarlama ve kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (Ek-2) ve ölçeğin uyarlama ve kullanımına ilişkin alınan izin (Ek-3) ekte yer almaktadır.

Golden, Veiga ve Dino (2008), bu ölçek ile uzaktan çalışılan zaman miktarı, yüz yüze etkileşimlerin boyutu ve iletişimi sağlayan teknolojiye erişimin derecesi faktörlerinin genel itibariyle koşullu bir rol oynadıkları varsayarak, daha çok uzaktan çalışarak izole olmuş bireylerin düşük performans gösterdiklerini, işten ayrılma niyetlerinin ise beklenenin aksine, düşük olduğu belirtmektedirler. Ayrıca görece daha sınırlı bir zaman uzaktan çalışma biçiminde çalıştıklarında bu durumun performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin ihmal edilebilir olduğunu da öne sürmektedirler. Ayrıca Golden, Veiga ve Dino (2008), daha sınırlı yüz yüze etkileşimde bulunan bireylerin daha az performans gösterdiklerini fakat performans üzerinde eğer bu tarz bir etkileşimin mutlak bir etkisi söz konusu değilse bu şekildeki etkileşimin performansı azaltacağını da ifade etmektedirler. Öte yandan iletişimi sağlayan teknolojiye erişimin güçlü olduğu durumlarda bu faktörün performansı destekleyen bir etkisinin olmadığı; en fazla işten ayrılma niyetini hafifleteceğinin de altını çizmişlerdir. Buna ek olarak, Golden, Veiga ve Dino (2008) tarafından, mesleki izolasyonun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili olarak, daha yoğun mesleki izolasyon yaşayan çalışanların, beklenenin aksine, işten ayrılma niyetini daha az ifade ettikleri saptanmıştır. Bunun sebebinin uzaktan çalışmada gerçekleşen iş-yaşam dengesinin korumanın ve iş bağlantılarının azalmasıyla güven kaybının (Lankau ve Scandura, 2002) daha ağır basabileceği ihtimali olduğu belirtilmektedir.

Ölçek, uzakta çalışanların mesleki izolasyonuna ilişkin önceki nitel araştırmalara dayandırılarak (Cooper ve Kurland, 2002; Kurland ve Cooper, 2002; Vega ve Brennan,

2000), 9 uzman çalışanla yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanarak sekiz maddeden oluşturulmuş ve 86 uzaktan çalışanın katıldığı bir çalışmada test edilmiştir.

Açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi ile yedi maddeye düşürülen tek bir yapı oluşturulmuştur. Ölçüt geçerliliğini tespit edebilmek için ölçeğin “UCLA Loneliness Scale” (UCLA Yalnızlık leği) ile ilişkisine bakılmıştır ve her ölçeğin puanları arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon ($r=.74$, $p<.01$) olduğu gösterilmiştir. Kapsam geçerliliği, önceden mesleki izolasyonun açıklaması verilen 15 uzmandan oluşan bir heyete, maddeleri bağımsız olarak kategorize etmeleri ve her bir kategoriye ne derece güvendiklerini belirtmeleri istenerek değerlendirilmiştir. Kategoriler için değerlendiriciler arasındaki uzlaşma % 90 oranında gerçekleşmiş ve 4,0 ortalama güven düzeyi (katsayısı) oluşmuştur. Buna göre her bir soruya testi yanıtlayanların %86 ile %94 aralığında benzer yanıtlar verdikleri grlmştir. Bu bulgu, leğle elde edilen sonuca güvenirliği arttıran bir niteliktedir. Son lmde güvenirlik düzeyi de oldukça yüksek hesaplanmıştır ($\alpha=.89$). Faktör analizi, yanıtlardaki varyansın %60’ını açıklayan tek bir faktörde toplanan yedi maddeyi ortaya çıkarmıştır ve her bir madde ,68’in üzerinde bir faktör yüküne sahiptir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçların da tutarlı olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu kararına varılmıştır.

Orijinal leğin İngilizce’den Türkçe’ye çevirisi çeşitli uzmanlık alanlarında çalışan akademisyen ve çevirmenler tarafından yapılmıştır. Çeviri daha sonra İngilizceyi akıcı olarak kullanabilen farklı bir grup tarafından geri (İngilizceye) evrilerek kontrol edilmiş ve yeterli bulunmuştur.

Pandemi süresince uzaktan çalışma yapan çalışanlardan oluşan bir pilot çalışma ile anketin çevirisinin çalışanlar için kolayca anlaşılabilir olduğu tespit edilmiştir. Bu

çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin hususlar bulgular bölümünde yer almaktadır.

2. 4. 2. İş Tatmini Ölçeği

Çalışmada Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin uyarlamayı yapan araştırmacıdan e-posta yoluyla kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (Ek-2) ve ölçeğin kullanımına ilişkin alınan izin (Ek-3) ekte yer almaktadır.

Ulusal alanyazın incelendiğinde yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin (Özsoy vd., 2014), 100 sorudan oluşan (orijinali) uzun formu ve 20 sorudan oluşan kısa formu olarak iki versiyonu bulunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçek, kısa formu ile içsel ve dışsal iş tatminini ölçmektedir.

Kullanılan ölçek, 12 sorudan oluşan İçsel Tatmin ve 8 sorudan oluşan Dışsal Tatmin şeklinde iki boyutta toplanan 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte içsel tatmini 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı sorular; dışsal tatmini ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı sorular ölçmektedir. Ölçek, 1=Hiç memnun değilim ile 5=Çok Memnunum yanıt çizelgesi üzerinden değerlendirilen 5'li Likert tipte bir ölçektir.

Bireyin yaptığı işle ilişkisini tanımlayan faktörler içsel, işini yaptığı çevre ile ilişkisini tanımlayan faktörler dışsal olarak sınıflandırılmaktadır. İçsel tatmin boyutu bağımsızlık, sosyal durum, sorumluluk, yaratıcılık vb. unsurları içermekte iken, dışsal tatmin boyutu terfi, yönetim tarzı, ücretler, çalışma koşulları, üstlerle ilişkiler gibi iş ortamı ile ilgili unsurları içermektedir.

Ölçekten elde edilen genel tatmin puanı tüm sorulardan elde edilen puanların toplanmasıyla hesaplanmaktadır. Puanın yükselmesi iş tatmininin arttığını göstermektedir.

Ölçek farklı sektörlerde faaliyet gösteren çeşitli işyerlerinde çalışan farklı statüdeki çalışan grupları üzerinden pek çok araştırmada kullanılmıştır. Ölçek, Baycan (1985) tarafından yapılan uyarlamasında yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmada Cronbach alfa katsayısı ,77 olarak bulunmuştur. Diğer çalışmalarda bu sonuçlar desteklenmiştir (Aliyeva, 2013; Balci, 2004). Bu değerler ölçeğin geçerli ve güvenli olduğunu da göstermektedir.

2. 4. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Yıldırım (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması gerçekleştirilen Allen ve Meyer'in 1990'te geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin uyarlamayı yapan araştırmacıdan e-posta yoluyla kullanım izni elektronik ortamda alınmıştır. Ölçek (Ek-2) ve ölçeğin kullanımına ilişkin alınan izin (Ek-3) ekte yer almaktadır.

Allen ve Meyer geliştirdiği ölçeğe göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, her bir boyut için 8'er maddenin yer aldığı 24 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) yanıt çizelgesi üzerinden değerlendirilmekte ve her bir boyuta ait olmak üzere üç ayrı toplam puan elde edilmektedir. Ölçekte ilk 8 madde duygusal bağlılığı, 9.-16.maddeler devam bağlılığını ve son 8 madde ise normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçekte 4.5.6.8.9.12.18.19 ve 24. madde ters puanlanmaktadır. Puan yükseldikçe örgüte bağlılığın arttığına karar verilmektedir.

Ölçeğin çeşitli işyerlerinde çalışan farklı statüdeki çalışan grubu üzerinden elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha katsayıları, duygusal bağlılık boyutunda ,67, devam bağlılığı boyutunda ,76, normatif bağlılık boyutunda ,74 bulunmuştur. Araştırmacı Türkçe formunun alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test yöntemiyle güvenilirliğini de ölçmüştür. Cronbach alfa değerleri, duygusal bağlılık için

,63, devam bağılılığı için ,66, normatif bağılılık içinse ,66 tespit etmiştir (Yıldırım, 2002). Geçerlik çalışmasında için ölçüt geçerliliği için Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Oran Başkaya (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Bahsedilen ölçek yardımıyla iş tatmini ile örgüte bağılılık arasındaki ilişki incelenmiş ve ölçeğin duygusal bağılılık boyutuyla ,52 ve normatif bağılılık boyutuyla da ,41 oranında ilişkisi olduğu bulunmuştur. Devam bağılılığı boyutunda ise iş tatmini ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre, ölçeğin yeterli düzeyde geçerli ve güvenli olduğu kararlaştırılmıştır.

2. 5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma betimsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışma sorularına yanıt bulabilmek için nicel veri toplama yöntemlerinden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formu hali hazırda hüküm süren pandemi koşulları nedeniyle çevrimiçi (online) olarak uygulanmıştır.

2. 5. 1. Verilerin Toplanması

Veri toplanması sürecinde Google Formlar üzerinden hazırlanan anket formu Ankara ilinde görev yapan bütün akademisyenlerin e-posta adreslerine araştırmaya dair bilgilendirme ile beraber Ocak 2022 - Mart 2022 arasında gönderilmiştir.

Araştırma sırasında cevapların gizli tutulacağı ve sadece araştırma amaçlı kullanılacağı belirtilmiştir. Ankete katılım toplam 15-25 dakika arasında sürmüştür. Katılımcılara katılmama haklarının olduğu ve cevapların anonim olarak raporlanacağı bildirilmiştir.

2. 5.2. Verilerin Analizi

Bahsedilen ölçeklerden ve demografik ve sosyometrik sorulardan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS.22.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Veriler, yalnızca araştırmacının erişebildiği güvenli bir bilgisayarda saklanmıştır.

Altı hipotezi test etmek için aşağıda açıklanan veri analiz süreci kullanılmıştır:

İlk olarak, araştırmada yararlanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Takiben, değişkenler için aritmetik ortalamaların, standart sapmaların, basıklık ve çarpıklık değerlerin tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağıldığı görüldüğünden dolayı parametrik testler kullanılmıştır.

Üçüncü olarak, değişkenler aralık düzeyinde ölçüldüğü için, değişkenlerin arasında ortalamalarında farklılık olup olmadığını görebilmek için Bağımsız Örneklemeler t-testi ve ANOVA Testi (F analizi) kullanılmıştır.

Son olarak, hipotezleri test edebilmek için değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri anlamakta kullanılan Korelasyon Analizlerinden yararlanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın amacına uygun olarak mesleki izolasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve alt boyutları, uzaktan çalışma yoğunluğu, sosyo-demografik özellikler gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bölümde, ilk olarak araştırmada kullanılan Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin (Professional Isolation Scale) Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlilik güvenirlik çalışması ve alanyazında hali hazırda uyarlamaları yapılmış İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmıştır. İkinci olarak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri verilmiştir. Son olarak da araştırmanın amacına yönelik olarak uygulanan analiz sonuçları özetlenmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için, geçerlilik ve güvenirlik araştırmalarındaki; “madde sayısının en az 5-10 katı olacak kadar bireye ulaşılması kuralı” baz tutularak (Erdoğan vd., 2015) madde sayısının on katından (70) daha fazla olan 415 akademisyen ile çalışma yürütülmüştür.

3. 1. Mesleki İzolasyon Ölçeği (Professional Isolation Scale)'nin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Mesleki İzolasyon Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş (Bkn. Yöntem bölümü) ve 415 kişiye uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak yapılan analiz sonuçları izleyen bölümde özetlenmektedir.

Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin Türkçe formunun faktör analizine uygunluk testlerinde KMO değeri ,828'dir ve Barlett Testi sonucu ise anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2 = 1.248,82$; $p < 0,01$) (Bkn. Tablo 2). KMO ve Barlett testlerinin sonuçlarının

gösterdiği gibi verinin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Tablo 2. Mesleki İzolasyon Ölçeği KMO ve Barlett Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Testi		
Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği		,828
Barlett'ın Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	1248,817
	S.derecesi	21
	p	<,001

Faktör analizi sonucunda Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin maddelerinin Ortak Varyans Tablosu da Tablo 3'te gösterildiği gibi hesaplanmıştır. Sonuçlara göre maddelerin tümünün ortak varyans değerleri (communalities) 0,60'tan büyüktür ve bu değerler yeterli düzeydedir (Büyüköztürk vd., 2013).

Tablo 3. Mesleki İzolasyon Ölçeği Maddeleri Ortak Varyans Tablosu

Faktör Yükleri		
	İlk	Döndürme Sonrası
Madde 1. Kariyerimi geliştirebilecek faaliyet ve toplantılardan uzak kalıyorum.	1,000	,699
Madde 2. Bir mentordan istifade etme fırsatını kaçıyorum.	1,000	,630
Madde 3. Kendimi mesleki gelişmelerden kopmuş hissediyorum.	1,000	,717
Madde 4. İş arkadaşlarımla yüz yüze etkileşimden yoksunum.	1,000	,674
Madde 5. Kendimi yalnız bırakılmış hissediyorum.	1,000	,707
Madde 6. İş arkadaşlarımla duygusal desteğinden mahrum kaldığımı hissediyorum.	1,000	,786
Madde 7. İnsanlarla samimi etkileşim içinde olmaya hasretim.	1,000	,675
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>		

Tablo 4’den de izlenebileceği gibi, Mesleki İzolasyon Ölçeği’nin toplam varyansın %69,832’sini açıklayan özdeğerleri 1’den büyük olan iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur.

Orijinal ölçekle faktör yapısında tek faktör bulunmaktadır ancak, Türkçe formunda iki faktör olduğu saptanmıştır. Her alt faktörde yer alan maddeler incelenmiş, faktörlere alanyazında kabul gören Marshall, Michaels ve Mulki’nin (2007) çalışmasına dayanarak adlandırma yapılmıştır. İki faktörlü çözüm, doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır. Buna göre faktörlere Meslektaşlar faktörü ve Örgüt faktörü olarak isimlendirme yapılmıştır.

Meslektaşlar faktörü, bireyin meslektaşlarının sosyal desteğine odaklanır ve problemlerin üstesinden gelmek, sorunları tartışmak ve arkadaşlıklar geliştirmek için iş arkadaşlarına sahip olmakla ilgili çalışan algılarını ölçmektedir. Örgüt faktörü ise, işyeri temelli desteğe odaklanır ve örgüt içindeki olaylar hakkında bilgi sahibi olma ve bu olaylara dahil olma, çalışan başarılarının tanınması ve örgüt ağına bağlı ile ilgili çalışan algılarını ölçmektedir (Marshall, Michaels ve Mulki, 2007).

Tablo 4. Mesleki İzolasyon Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Açıklanan Toplam Varyans

Bileşenler	Başlangıç Özdeğerleri			Faktör Yüklerinin Karelerinin Dağılımı			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Topamları		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	3,659	52,273	52,273	3,659	52,273	52,273	2,805	40,066	40,066
2	1,229	17,558	69,832	1,229	17,558	69,832	2,084	29,765	69,832
3	,584	8,348	78,180						
4	,494	7,059	85,239						
5	,431	6,157	91,396						
6	,373	5,332	96,728						
7	,229	3,272	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablosu'nda (Bkn. Tablo 5) ölçekteki tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,70'in üstünde olduğu görülmektedir ve bu da maddelerin faktör yüklerinin yeterli olduğunu göstermektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Tablo 5. Mesleki İzolasyon Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablosu
Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Faktörler	
	1	2
Madde 1. Kariyerimi geliştirebilecek faaliyet ve toplantılardan uzak kalıyorum.		,832
Madde 2. Bir mentordan istifade etme fırsatını kaçıyorum.		,774
Madde 3. Kendimi mesleki gelişmelerden kopmuş hissediyorum.		,761
Madde 4. İş arkadaşlarımla yüz yüze etkileşimden yoksunum.	,818	
Madde 5. Kendimi yalnız bırakılmış hissediyorum.	,766	
Madde 6. İş arkadaşlarımla duygusal desteğinden mahrum kaldığımı hissediyorum.	,863	
Madde 7. İnsanlarla samimi etkileşim içinde olmaya hasretim.	,792	
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>		
<i>Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.</i>		
<i>a. Rotation converged in 3 iterations.</i>		

Uyarlaması gerçekleştirilen ölçeğin güvenirlik düzeyini belirlemek üzere, iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin her iki faktörü için ve ölçeğin tüm maddeleri için ayrı ayrı Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayılarının Meslektaşlar faktörü için 0,858; Örgüt faktörü için 0,755 ve toplam Mesleki İzolasyon ölçeği için 0,844 olduğu görülmüştür. Bu değerler Nunnally'in (1978) kabul edilebilir olduğunu ifade ettiği 0,70 değerinin üzerindedir.

Ölçeğin 7 maddeden oluşan 2 faktörlü yapısının yeterli düzeyde geçerliliği ve güvenilirliği sağladığı görülmektedir. Tablo 6'da Mesleki İzolasyon Ölçeği'ne ait veriler özetlenmiştir.

Tablo 6. Mesleki İzolasyon Ölçeği Özet Tablo

FAKTÖR	Madde	Faktör Yüğü	Özdeğerler	Açıklanan Varyanslar yüzdesi
Örgüt Faktörü	Madde 1	0,832	1,229	17,558
	Madde 2	0,774		
	Madde 3	0,761		
Meslektaşlar Faktörü	Madde 4	0,818	3,659	52,273
	Madde 5	0,766		
	Madde 6	0,863		
	Madde 7	0,792		
Açıklanan Varyans yüzdesi Toplamı				69,832

3. 2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin uyarlanan formunda yer alan faktör sayısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarına ait faktör yapıları belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin maddelerinin toplam varyansın %58.91'sını açıklayan 6 faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur. Ancak teorik açıdan bakıldığında alanyazında en çok atıf yapılan ve farklı örneklemelerde yıllardır uygulanan bu ölçeğin üç faktörlü olmasından hareketle, ölçeğin faktör sayısı üç olarak belirlenerek, analiz tekrarlanmış ve ölçekteki 3. ve 18. Maddeler dışında yer alan tüm maddelerin orijinal ölçekteki alt boyutlara uygun olarak dağıldığı saptanmıştır. Genel bir kural olarak bir maddenin ortak varyans değeri 0,2'den küçükse bu maddeler ölçekten çıkarılmalıdır (Büyüköztürk vd., 2013). Bu nedenle ortak varyansları düşük olan 2,4,17,19. maddeler ve binişik faktör yüklerine sahip 24 numaralı madde analiz dışında bırakılmıştır. Ayrıca faktör yüklerinin genel olarak en az ,32'un üstünde olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Faktör analizinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin KMO değeri ,804 bulunurken; Barlett's Sphericity Testi sonucu ise anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2 = 2.668,84$; $p < ,01$). KMO ve Barlett testlerinin sonuçlarının gösterdiği gibi faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ölçeğe ait sonuçlar Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Özet Tablo

FAKTÖR	Madde	Faktör Yüğü	Özdeğerler	Açıklanan Varyanslar yüzdesi
Duygusal Bağlılık	Madde 1	0,597	3,552	20,897
	Madde 5	0,659		
	Madde 6	0,875		
	Madde 7	0,615		
	Madde 8	0,867		
Devam Bağlılığı	Madde 9	0,507	3,813	22,432
	Madde 10	0,553		
	Madde 11	0,793		
	Madde 12	0,613		
	Madde 13	0,675		
	Madde 14	0,776		
	Madde 15	0,610		
	Madde 16	0,699		
Normatif Bağlılık	Madde 20	0,756	1,839	10,815
	Madde 21	0,709		
	Madde 22	0,742		
	Madde 23	0,726		
Açıklanan Varyans yüzdesi Toplamı				54,144

Steniner (1994), toplam varyansın çok boyutlu ölçeklerde en az %50 olmasını önermektedir. Gösterilen üç faktörün açıkladığı toplam varyans %54,144 olduğu görülmektedir ve bu durumda açıklanan toplam varyans gerekli düzeyin üzerinde gerçekleşmiştir.

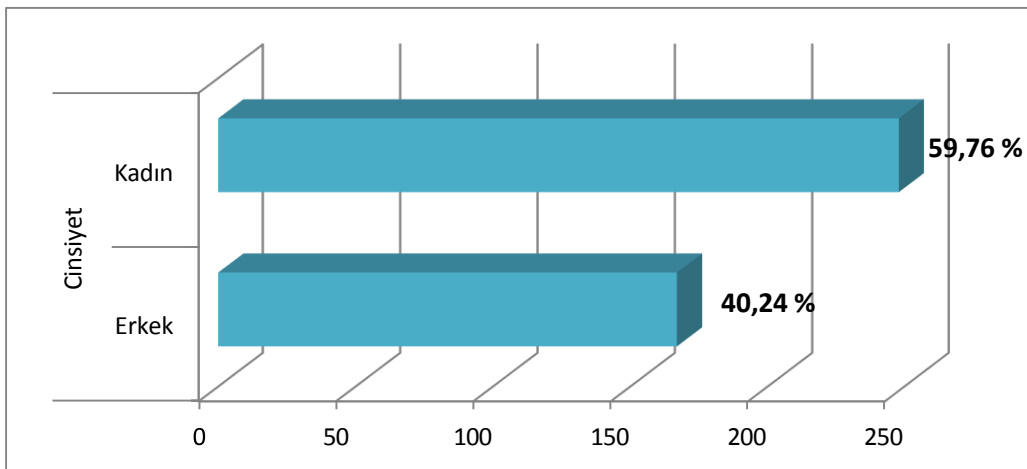
Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizinde her boyut ve toplam için ayrı ayrı Cronbach Alfa iç tutarlılık hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık için 0,82; devam bağlılığı için 0,81, normatif bağlılık için 0,774 ve toplam örgütsel bağlılık için 0,76 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler Nunnally'nin (1978) kabul edilebilir değeri 0,70'ten büyüktür. Bu sonuçlardan görüldüğü gibi 17 maddeye dönüştürülmüş haliyle Örgütsel Bağlılık Ölçeği geçerli ve güvenirlidir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,931 çıkmış ancak Madde 1'in 0,933 değerinden dolayı bu madde testten çıkarılmış, ölçek 19 maddeden oluşturulmuş ve tekrar yapılan analizde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,933 çıkmıştır. Bu değer, Nunnally'nin (1978) kabul edilebilir değeri 0,70'ten büyüktür.

3. 3. Sosyo-Demografik Değişkenlerle İlgili Frekans Analizleri

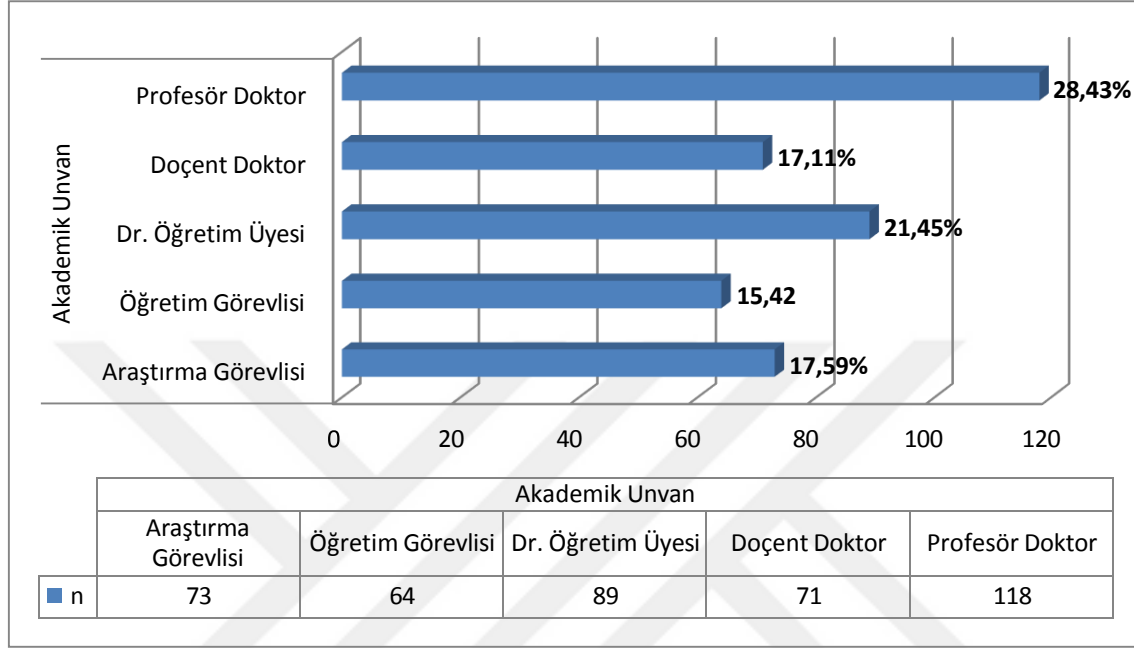
Bu bölümde araştırma kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet, akademik unvan, yaş grupları, çalışma süresi, medeni hal, sektör, birlikte yaşadıkları çocuk sayısı ve uzaktan çalışma deneyimi gibi sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları gösterilmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan söz konusu çalışanların 248'i kadın ve 167'si erkektir ve cinsiyete göre oransal dağılım Şekil 2'de sunulmaktadır.



Şekil 2. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Araştırmanın örneklemini oluşturan söz konusu çalışanların 118'i Profesör Doktor, 71'i Doçent Doktor, 89'u Dr. Öğretim Üyesi, 64'ü Öğretim Görevlisi ve 73'ü Araştırma Görevlisi unvanına sahiptir. Akademik unvanlara göre oransal dağılım Şekil 3'de sunulmaktadır.



Şekil 3. Katılımcıların Akademik Unvan Dağılımları

Araştırma evreninde ise çalışanların %24'ü Profesör Doktor, %10'u Doçent Doktor, %15'i Dr. Öğretim Üyesi, %20'si Öğretim Görevlisi ve %30'ü Araştırma Görevlisi unvanına sahiptir. Örneklemin yaklaşık olarak evreni temsil edeceği görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları kurumlarına göre dağılımları da Tablo 8'de izlenebilmektedir. Ancak yine bu bilginin doldurulmasından katılımcıların kaçındıkları görülmüştür. Ankara Üniversitesi akademisyenleri en çok geri dönüş yapan katılımcı grubu olurken, onları Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi akademisyenleri izlemektedir. Vakıf üniversitelerdeki akademisyenlerin genel olarak ilgili kısmı boş bıraktıkları görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Üniversite Dağılımları

Katılımcıların Çalıştığı Kurumlar Hakkında Veriler		n	%
Üniversite	Boş bırakılmıştır.	199	47,95%
	Ankara Üniversitesi	74	17,83%
	Gazi Üniversitesi	41	9,88%
	Hacettepe Üniversitesi	22	5,30%
	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	21	5,06%
	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	10	2,41%
	Atılım Üniversitesi	9	2,17%
	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	8	1,93%
	ODTÜ	8	1,93%
	Başkent Üniversitesi	6	1,45%
	Bilkent Üniversitesi	5	1,20%
	Ufuk Üniversitesi	3	0,72%
	Ankara Medipol Üniversitesi	2	0,48%
	TED Üniversitesi	2	0,48%
	TOBB ETÜ	2	0,48%
	Çankaya Üniversitesi	1	0,24%
	Ostim Teknik Üniversitesi	1	0,24%
	Yüksek İhtisas Üniversitesi	1	0,24%
	Toplam	415	100,00%

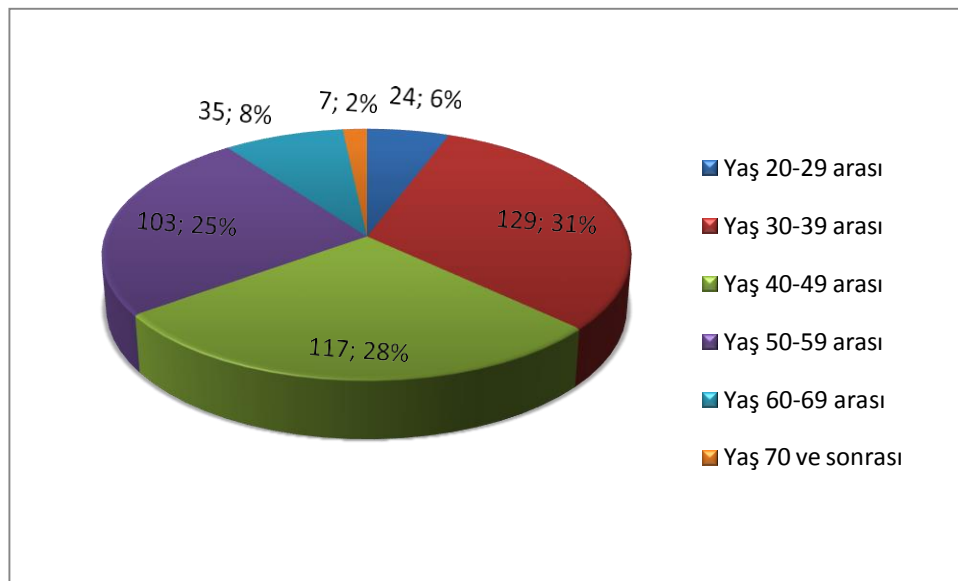
Katılımcıların fakültelere göre dağılımları açısından da benzer bir sorun söz konusudur. Genel olarak dağılım Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların Fakülte Dağılımları

Katılımcıların Çalıştığı Fakülteler Hakkında Veriler		n	%
Fakülte	Boş bırakılmıştır.	214	51,57%
	Eğitim Bilimleri Fakültesi / Eğitim Fakültesi	27	6,51%
	Edebiyat Fakültesi / Fen Edebiyat Fakültesi / Fen Fakültesi	25	6,02%
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / İİSBF / Ticari Bilimler Fakültesi / İşletme Fakültesi	26	6,27%
	Mühendislik Fakültesi /Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	22	5,30%
	Sağlık Bilimleri Fakültesi / Hemşirelik Fakültesi / Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi	13	3,13%
	Siyasal Bilgiler Fakültesi	12	2,89%
	Güzel Sanatlar Fakültesi /Güzel Sanatlar Tasarım ve Mimarlık Fakültesi / Sanat ve Tasarım Fakültesi	10	2,41%

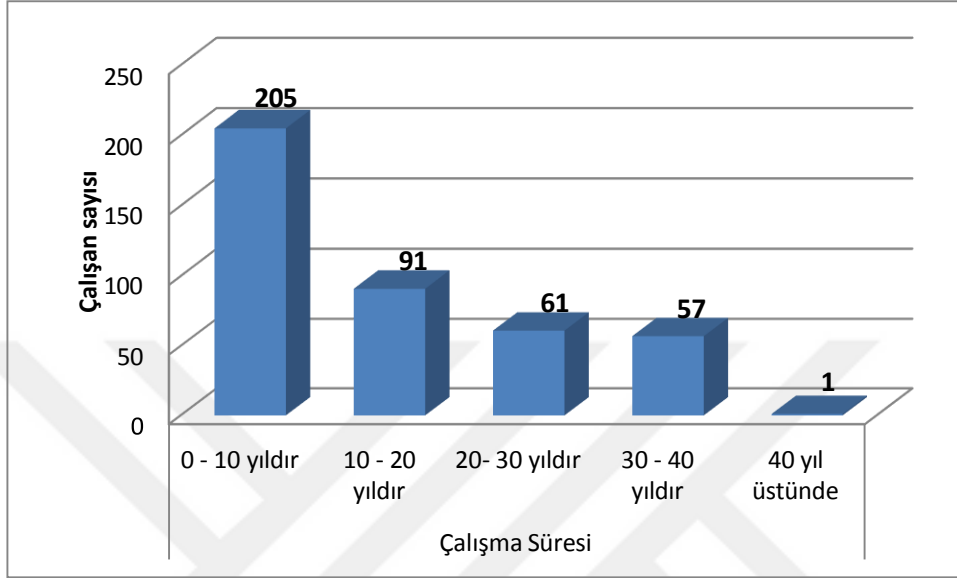
Mimarlık Fakültesi / Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	10	2,41%
Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi / Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü	8	1,93%
Eczacılık Fakültesi / Veterinerlik Fakültesi	7	1,69%
İletişim Fakültesi	7	1,69%
Ziraat Fakültesi	7	1,69%
Teknoloji Fakültesi / Uygulamalı Bilimler Fakültesi	6	1,45%
Tıp Fakültesi	6	1,45%
Meslek Yüksekokulu	4	0,96%
Yabancı Diller Fakültesi /Yabancı Diller Yüksekokulu	4	0,96%
Hukuk Fakültesi	2	0,48%
İlahiyat Fakültesi / İslami İlimler Fakültesi	2	0,48%
Turizm Fakültesi	2	0,48%
Spor Bilimleri Fakültesi	1	0,24%
Toplam	415	100%

Örneklemin yaş gruplarına göre dağılımı ise Şekil 4’de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, örneklemin en küçük bölümünü 7 katılımcıyla 70 yaş ve üzeri katılımcılar oluşturmaktadır. Ayrıca 20-29 yaş aralığındaki katılımcılar ve 60-69 yaş aralığındaki katılımcılar da sırasıyla 24 ve 35 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların en geniş kesimi 129 katılımcı ile 30-39 yaş aralığındaki katılımcılar olurken onu, 40-49 yaş aralığındaki ve 50-59 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir.



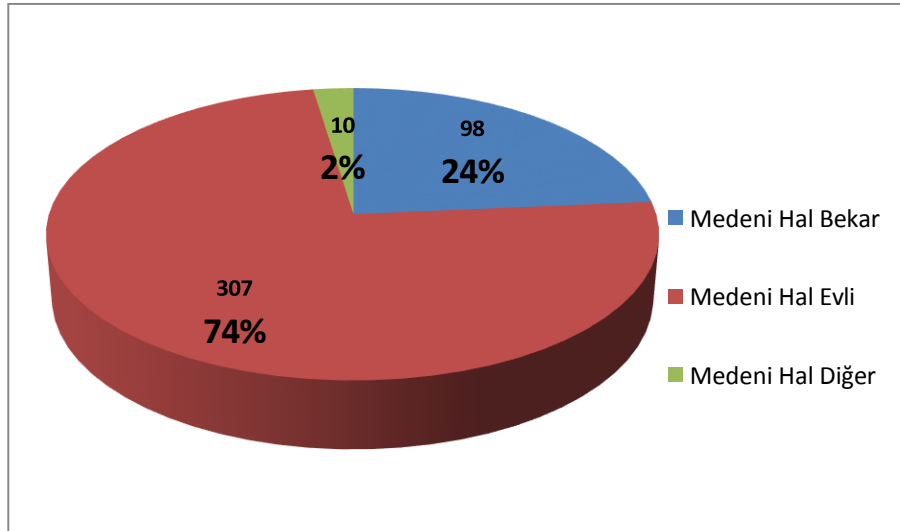
Şekil 4. Katılımcıların Yaş Grupları Dağılımları

Katılımcıların mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri Şekil 5’de verilmiştir. Katılımcıların %49,40’ının 0-10 yıl aralığında kıdeme sahip olduğu; ikinci çalışmakta oldukları ve 10-20 yıldır çalışmakta olan katılımcıların oranlarının onları takip ettiği görülmektedir. 40 yıl ve üstünde sadece bir katılımcı olduğu anlaşılmaktadır.



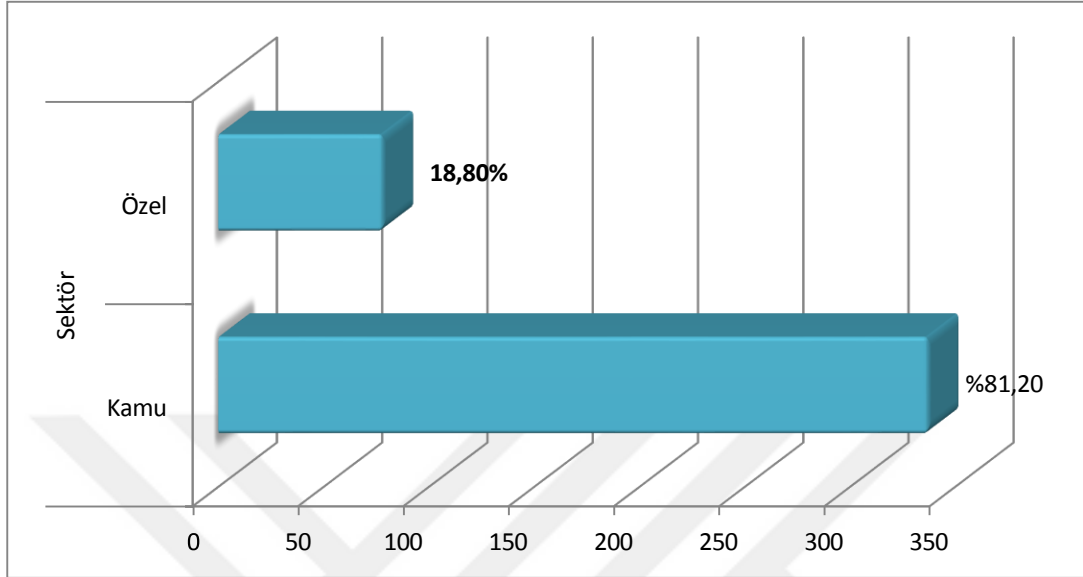
Şekil 5. Katılımcıların Çalışma Süre Dağılımları

Katılımcıların 98’i (% 24) bekar, 307’si (% 74) evlidir. 10 katılımcı ise (% 2) diğer kategorisinde yer almaktadır. Oransal dağılım Şekil 6’da sunulmaktadır.



Şekil 6. Katılımcıların Medeni Hal Dağılımları

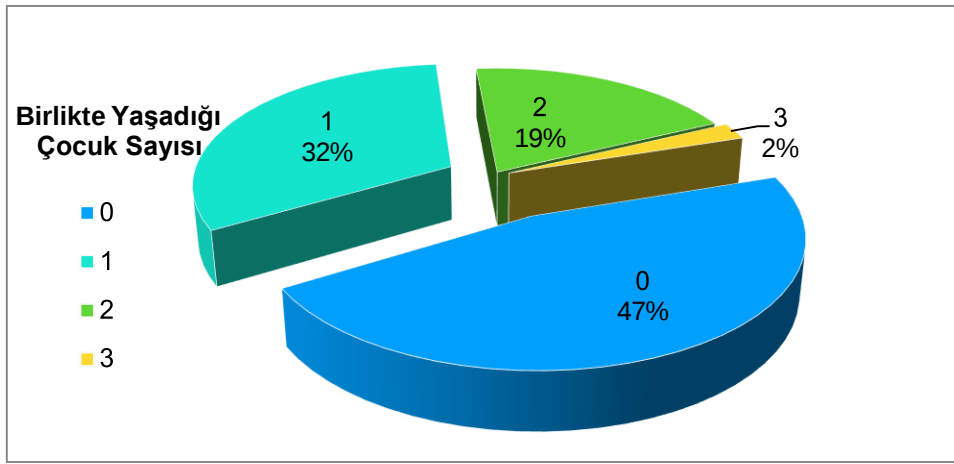
Örneklemdaki katılımcıların çalıştıkları işyerlerinin sektörleri bazında dağılımı Şekil 7’de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, katılımcıların 337’si kamu sektöründe (%81,20) ve 78’i özel sektörde (%18,80) çalışmaktadır.



Şekil 7. Katılımcıların Sektör Dağılımları

Araştırma evreninde ise çalışanların %75’i kamu ve %25’si özel sektörde çalışmaktadır (YÖK, 2022). Örneklemin yaklaşık olarak evreni temsil edeceği görülmektedir.

Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı ise Şekil 8’de yer almaktadır. Görüldüğü üzere, örneklemda katılımcıların en geniş kesimini oluşturan 193 katılımcının çocuğu bulunmamaktadır. 133’ünün 1, 80’inin 2 ve 9 katılımcının 3 çocuğu ile birlikte yaşadığı tespit edilmiştir.



Şekil 8. Katılımcıların Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayı Dağılımları

COVID-19 pandemisi öncesinde uzaktan çalışma deneyimi olanlar 243 kişidir (% 58,55). COVID-19 pandemisi öncesinde uzaktan çalışma deneyimi olmayanların sayısı ise 172'dir (% 41,45).

3. 4. Çalışanların Mesleki İzolasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Tablo 10'da katılımcıların mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri gösterilmektedir.

Tablo 10. Değişkenlerin Ortalama, Mod, S.Sapma, Basıklık Ve Çarpıklık Değerleri

İş Tutumu	n	Ortalama	Mod	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Mesleki İzolasyon	415	50,843	43	16,503	-0,600	0,275
İş Tatmini	415	68,096	73,68	14,218	0,873	-0,746
Örgütsel Bağlılık	415	64,037	61	11,480	0,264	-0,183
Duygusal Bağlılık	415	68,299	80	18,700	-0,261	-0,422
Devam Bağlılığı	415	66,404	60	16,455	-0,331	-0,297
Normatif Bağlılık	415	57,410	60	17,926	-0,488	-0,117

Araştırmada tüm değişkenlerin veri değerlerinin basıklık ve çarpıklık değerleri - 1,5 ile +1,5 arasında olduğundan sosyal bilimler araştırmaları için normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir (Field, 2013, Metin, 2021). Ayrıca ölçeklerin maddelerinin

analiz sonucunda çarpıklık değerlerinin (-1,061) ile (0,751) değerleri aralığında ve basıklık değerlerinin ise (-1,224) ile (0,974) değerleri arasında değiştiği görülmektedir (Bkn. Tablo 11).

Tablo 11. Ölçek Maddelerinin Normal Dağılım Testi

	Ortalama	S.Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Örnekleme Sayısı
Mesleki İzolasyon					
Mİ1	2,64	1,129	0,072	-0,868	415
Mİ2	2,25	1,106	0,359	-0,974	415
Mİ3	2,24	1,104	0,460	-0,756	415
Mİ4	3,31	1,113	-0,431	-0,576	415
Mİ5	2,11	1,141	0,751	-0,353	415
Mİ6	2,35	1,170	0,418	-0,891	415
Mİ7	2,88	1,265	0,010	-1,063	415
İş Tatmini					
İŞT2	3,74	0,928	-0,877	0,564	415
İŞT3	3,80	0,908	-0,992	0,974	415
İŞT4	3,12	1,043	-0,222	-0,319	415
İŞT5	3,13	1,135	-0,322	-0,669	415
İŞT6	3,08	1,125	-0,310	-0,710	415
İŞT7	3,26	1,093	-0,558	-0,286	415
İŞT8	3,47	1,037	-0,598	-0,018	415
İŞT9	3,70	1,005	-0,929	0,623	415
İŞT10	3,23	1,002	-0,332	-0,226	415
İŞT11	3,65	1,046	-0,862	0,271	415
İŞT12	3,28	1,033	-0,435	-0,348	415
İŞT13	3,20	1,146	-0,431	-0,642	415
İŞT14	3,10	1,123	-0,273	-0,587	415
İŞT15	3,71	1,031	-0,942	0,613	415
İŞT16	3,77	1,009	-1,061	0,942	415
İŞT17	3,57	1,049	-0,681	-0,092	415
İŞT18	3,27	1,078	-0,366	-0,522	415
İŞT19	3,12	1,118	-0,266	-0,742	415

İŞT20	3,49	1,144	-0,632	-0,401	415
Duygusal Bağlılık					
DUYB1	3,63	1,120	-0,739	-0,105	415
DUYB5	3,26	1,228	-0,294	-0,956	415
DUYB6	3,46	1,269	-0,532	-0,815	415
DUYB7	3,38	1,206	-0,554	-0,638	415
DUYB8	3,35	1,300	-0,320	-1,115	415
Devam Bağlılığı					
DEVB9	3,53	1,270	-0,406	-0,959	415
DEVB10	3,47	1,223	-0,587	-0,628	415
DEVB11	3,52	1,274	-0,552	-0,832	415
DEVB12	3,61	1,213	-0,474	-0,853	415
DEVB13	3,21	1,209	-0,273	-0,912	415
DEVB14	3,17	1,269	-0,203	-1,055	415
DEVB15	2,86	1,325	0,073	-1,224	415
DEVB16	3,19	1,263	-0,266	-1,010	415
Normatif Bağlılık					
NORB20	2,84	1,158	-0,039	-0,992	415
NORB21	2,67	1,177	0,114	-1,004	415
NORB22	3,09	1,202	-0,303	-0,978	415
NORB23	2,87	1,107	-0,190	-0,724	415

3. 5. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Çalışmada parametrik testler ile hipotezlerin tetkik edilmesinde değişkenlerin normal dağılımları, ortalamaların bilinmesi ve ana kütlenin standart sapmasının örnekten tahmin edilebilir olması beklenmektedir (Kartal vd., 2005; akt. Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmadaki tüm değişkenler normal dağıldığı önceki bölümde gösterilmektedir. Bu nedenle parametrik testler ile analiz yapılmıştır.

3. 5. 1. Mesleki İzolasyon Puanlarının Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

3. 5. 1. 1. Cinsiyet Temel Etkisi

Cinsiyete göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem için t-testi (Independent Samples T Test) analizlerinin sonuçları Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12. Mesleki İzolasyonun Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	Stand.Sapma	SD	t değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
Erkek	167	48,01	15,699	413	-2,894	,004
Kadın	248	52,75	16,786			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t_{(413)} = -2,894$; $p < ,004$). Kadın akademisyenlerin mesleki izolasyona ilişkin görüşlerinin ortalaması (Ort.= 52,75, SS= 16,786) erkek akademisyenlerin ortalamasından (Ort.= 48,01, SS= 15,699) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar kadın çalışanların daha yoğun biçimde izolasyon hissettiklerini göstermektedir.

3. 5. 1. 2. Akademik Unvan Temel Etkisi

Akademik unvana göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizlerinin sonuçları Tablo 13’de sunulmaktadır.

Tablo 13. Mesleki İzolasyonun Unvana Göre Anova Testi Sonuçları

Akademik Unvan	n	Ortalama	Stand.Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
Araştırma Görevlisi	73	57,90	16,889			
Öğretim Görevlisi	64	49,52	17,811			
Dr. Öğretim Üyesi	89	47,96	17,148	4,410	4,433	,000
Doçent Doktor	71	49,51	14,457			
Profesör Doktor	118	50,18	15,204			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında akademik unvana göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F_{(4,410)} = 4,433$; $p < ,005$). Farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını gösteren Tukey testi sonuçlarına göre araştırma görevlileri ile diğer tüm akademik unvanlardaki akademisyenler arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır (Bkn. Tablo 14). Ancak diğer akademik unvanlardaki akademisyenlerin mesleki izolasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ayrıca katılımcıların unvana göre mesleki izolasyonları ortalaması araştırma görevlilerinde (Ort.= 57,90, SS= 16,889), diğer akademisyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar araştırma görevlilerinin daha yoğun biçimde izolasyon yaşadıklarını göstermektedir.

Tablo 14. Mesleki İzolasyonun Unvana Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	Öğretim Görevlisi	Dr. Öğretim Üyesi	Doçent Doktor	Profesör Doktor
Araştırma Görevlisi		*	*	*	*
Öğretim Görevlisi	*				
Dr.Öğretim Üyesi	*				
Doçent Doktor	*				
Profesör Doktor	*				

3. 5. 1. 3. Yaş Temel Etkisi

Yaş gruplarına göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizlerinin sonuçları Tablo 15'te sunulmaktadır.

Tablo 15. Mesleki İzolasyonun Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Yaş	n	Ortalama	Stand.Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
20-29 yaş arası	24	65,63	14,518			
30-39 yaş arası	129	49,99	16,721			
40-49 yaş arası	117	51,12	16,922	5,409	4,550	<,001
50-59 yaş arası	103	48,55	15,126			
60-69 yaş arası	35	49,60	15,290			
70 yaş ve sonrası	7	51,14	16,688			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F_{(5,409)} = 4,550$; $p < ,05$). Farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını gösteren Tukey testi sonuçlarına göre 20-29 yaş arasındaki akademisyenler ile 30-39 yaş arası, 40-49 yaş arası, 50-59 yaş arası ve 60-69 yaş arası akademisyenler arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır. Ancak diğer yaş gruplarındaki akademisyenlerin mesleki izolasyonları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Bkn. Tablo 16). Ayrıca akademisyenlerin yaşa göre mesleki izolasyonları ortalaması 20-29 yaş arasındaki çalışanlarda (Ort.= 65,63, SS= 14,518), diğer akademisyenlere göre daha yüksek görünmektedir.

Tablo 16. Mesleki İzolasyon Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Yaş	20-29 yaş arası	30-39 yaş arası	40-49 yaş arası	50-59 yaş arası	60-69 yaş arası	70 yaş ve sonrası
20-29 yaş arası		*	*	*	*	
30-39 yaş arası	*					
40-49 yaş arası	*					
50-59 yaş arası	*					
60-69 yaş arası	*					
70 yaş ve sonrası						

3. 5. 1. 4. Çalışma Süresi Temel Etkisi

Çalışma süresine göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizlerinin sonuçları Tablo 17’de sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F_{(4,410)}=1,504$; $p>,05$).

Tablo 17. Mesleki İzolasyonun Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
0 - 10 yıldır	205	52,45	17,258			
10 - 20 yıldır	91	49,59	15,075			
20- 30 yıldır	61	48,03	18,189	4,410	1,504	,200
30 - 40 yıldır	57	49,72	13,401			
40 yıl üstünde	1	71	-			

3. 5. 1. 5. Sektör Temel Etkisi

Sektöre göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklem için t-testi analizlerinin sonuçları Tablo 18’de sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında sektörlere göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($t_{(413)}= 0,371$; $p>,05$).

Tablo 18. Mesleki İzolasyonun Sektöre Göre t-testi Sonuçları

Sektör	n	Ortalama	Standart Sapma	SD	t değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
Kamu	337	50,99	16,669	413	0,371	0,711
Özel	78	50,22	15,852			

3. 5. 1. 6. Madeni Hal Temel Etkisi

Medeni hale göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizlerinin sonuçları Tablo 19’da sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında medeni hale göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F_{(2,412)} = 0,331$; $p > ,05$).

Tablo 19. Mesleki İzolasyonun Medeni Hale Göre Anova Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
Bekar	98	51,35	17,459			
Evli	307	50,81	16,057	2,412	0,331	,719
Diğer	10	46,90	21,356			

3. 5. 1. 7. Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayısı Temel Etkisi

Birlikte yaşadıkları çocuk sayısına göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizlerinin sonuçları Tablo 20’de sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında birlikte yaşadıkları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F_{(3,411)} = 0,655$; $p > ,05$).

Tablo 20. Mesleki İzolasyonun Çocuk Sayısına Göre Anova Testi Sonuçları

Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayısı	n	Ortalama	Standart Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
0	193	50,34	16,980			
1	133	50,55	15,782	3,411	0,655	,580
2	80	51,79	16,896			
3	9	57,56	13,333			

3. 5. 1. 8. Daha Önce Uzaktan Çalışma Deneyimi Olması Temel Etkisi

Uzaktan çalışma deneyimine göre mesleki izolasyon puanları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan Bağımsız Örneklemeler için t-testi analizlerinin sonuçları Tablo 21’de sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin görüşleri arasında sektörlere göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($t_{(413)} = -1,069$; $p > ,05$).

Tablo 21. Mesleki İzolasyonun Uzaktan Çalışma Deneyimine Göre t-testi Sonuçları

Uzaktan Çalışma Deneyimi	n	Ortalama	Standart Sapma	SD	t değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
Çevrimiçi eğitim deneyimi vardır.	243	50,12	16,612	413	-1,069	0,286
Çevrimiçi eğitim deneyimi yoktur.	172	51,87	16,34			

Katılımcıların mesleki izolasyon düzeylerinin sosyo-demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablo 22’de sonuçlar özetlenerek sunulmaktadır.

Tablo 22. Mesleki İzolasyonun Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması Özet Tablo

		n	Ortalama	Standart Sapma	SD	t değeri / F değeri	p değeri
Cinsiyet	Erkek	167	48,01	15,699	413	-2,894	,004
	Kadın	248	52,75	16,786			
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	73	57,90	16,889	4,410	4,433	,000
	Öğretim Görevlisi	64	49,52	17,811			
	Dr. Öğretim Üyesi	89	47,96	17,148			
	Doçent Doktor	71	49,51	14,457			
	Profesör Doktor	118	50,18	15,204			
Yaş	20-29 yaş arası	24	65,63	14,518	5,409	4,550	<,001
	30-39 yaş arası	129	49,99	16,721			
	40-49 yaş arası	117	51,12	16,922			
	50-59 yaş arası	103	48,55	15,126			
	60-69 yaş arası	35	49,60	15,290			
	70 yaş ve sonrası	7	51,14	16,688			
Çalışma Süresi	0 - 10 yıldır	205	52,45	17,258	4,410	1,504	,200
	10 - 20 yıldır	91	49,59	15,075			
	20- 30 yıldır	61	48,03	18,189			
	30 - 40 yıldır	57	49,72	13,401			
	40 yıl üstünde	1	71	-			
Sektör	Kamu	337	50,99	16,669	413	0,371	0,711
	Özel	78	50,22	15,852			
Medeni Hal	Bekar	98	51,35	17,459	2,412	0,331	,719
	Evli	307	50,81	16,057			
	Diğer	10	46,90	21,356			
Birlikte Yaşadığı Çocuk Sayısı	0	193	50,34	16,980	3,411	0,655	,580
	1	133	50,55	15,782			
	2	80	51,79	16,896			
	3	9	57,56	13,333			
Uzaktan Çalışma Deneyimi	Çevrimiçi eğitim deneyimi vardır.	243	50,12	16,612	413	-1,069	0,286
	Çevrimiçi eğitim deneyimi yoktur.	172	51,87	16,34			

3. 5. 2. İş Tatminin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların iş tatminlerinin sosyo-demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla Bağımsız Örneklemeler için t-testi ve ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizi yapılmıştır.

Tablo 23. İş Tatminin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Standart Sapma	SD	t değeri / F değeri	p değeri
Cinsiyet	Erkek	167	65,92	14,790	413	-2,570	,011
	Kadın	248	69,56	13,656			
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	73	69,29	12,729	0,095	1,993	,095
	Öğretim Görevlisi	64	69,84	13,019			
	Dr. Öğretim Üyesi	89	70,11	14,206			
	Doçent Doktor	71	67,37	12,547			
	Profesör Doktor	118	65,33	16,271			
Yaş	20-29 yaş arası	24	67,24	14,580	5,409	2,468	,032
	30-39 yaş arası	129	70,32	12,207			
	40-49 yaş arası	117	67,98	13,825			
	50-59 yaş arası	103	67,64	15,926			
	60-69 yaş arası	35	65,08	14,438			
	70 yaş ve sonrası	7	53,68	18,918			
Çalışma Süresi	0 - 10 yıldır	205	69,65	13,24	4,410	1,753	,137
	10 - 20 yıldır	91	66,95	14,62			
	20- 30 yıldır	61	67,02	16,63			
	30 - 40 yıldır	57	65,84	13,81			
	40 yıl üstünde	1	47,37	-			
Sektör	Kamu	337	68,18	14,14	413	,250	,802
	Özel	78	67,73	14,63			
Medeni Hal	Bekar	98	68,64	14,92	2,412	,412	,663
	Evli	307	67,81	14,12			
	Diğer	10	71,47	10,13			
Birlikte Yaşadığı Çocuk Sayısı	0	193	68,68	13,99	3,411	,284	,837
	1	133	67,51	15,10			
	2	80	67,96	13,08			
	3	9	65,50	16,92			
Uzaktan Çalışma Deneyimi	Çevrimiçi eğitim deneyimi vardır.	243	68,61	13,51	413	,877	,381
	Çevrimiçi eğitim deneyimi yoktur.	172	67,37	15,18			

Tablo 23’de sunulduğu gibi %5 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilen Bağımsız Örneklemeler için t-testinde sadece cinsiyet ($t(413) = -2,570$) değişkenine ait p değerleri ,05 değerinin altında gerçekleşmiştir. Bu nedenle cinsiyet değişkeni için iş tatmini anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer değişkenlerden sektör ve uzaktan çalışma deneyimi değerlerinin iş tatmini değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir.

Ayrıca %5 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilen ANOVA testinde sadece Yaş ($F(5,409) = 2,468$) değişkenine ait p değerleri ,05 değerinin altında gerçekleşmiştir. Diğer değişkenlerden akademik unvan, çalışma süresi, medeni hal, birlikte yaşadığı çocuk sayısı değerlerinin iş tatmini değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir.

Yaş ile iş tatmini arasında bazı özellikler arasında farklılık olduğunun tespit edilmesinin ardından, bu farklılığın hangi alt yaş gruplarından kaynaklandığının tespit edilmesine geçilmiştir. Post Hoc karşılaştırma testinin belirlenmesi için homojenlik sonuçları incelenmiştir. Analizlerinin sonuçları Tablo 24’de sunulmaktadır.

Tablo 24. İş Tatmini Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Yaş	20-29 yaş arası	30-39 yaş arası	40-49 yaş arası	50-59 yaş arası	60-69 yaş arası	70 yaş ve sonrası
20-29 yaş arası						*
30-39 yaş arası						
40-49 yaş arası						
50-59 yaş arası						
60-69 yaş arası						
70 yaş ve sonrası		*				

Elde edilen sonuçlara göre sadece 30-39 yaş arası ile 70 yaş ve sonrası yaş grupları arasında iş tatmini değerleri mukayese edildiğinde anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<,05$).

3. 5. 3. Örgütsel Bağlılığın Sosyo-Demografik Özellikler Açısından

Karşılaştırılması

Tablo 25. Örgütsel Bağlılığın Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Standart Sapma	SD	t değeri / F değeri	p değeri
Cinsiyet	Erkek	167	63,46	11,56	413	-,834	,404
	Kadın	248	64,42	11,44			
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	73	62,70	12,22	4,410	1,220	,302
	Öğretim Görevlisi	64	64,45	12,82			
	Dr. Öğretim Üyesi	89	62,54	10,74			
	Doçent Doktor	71	65,97	11,25			
	Profesör Doktor	118	64,60	10,86			
Yaş	20-29 yaş arası	24	63,06	12,40	5,409	2,482	,031
	30-39 yaş arası	129	62,84	12,30			
	40-49 yaş arası	117	64,17	10,76			
	50-59 yaş arası	103	66,95	10,29			
	60-69 yaş arası	35	60,19	12,20			
	70 yaş ve sonrası	7	63,55	11,27			
Çalışma Süresi	0 - 10 yıldır	205	62,84	11,94	4,410	2,378	,051
	10 - 20 yıldır	91	63,89	11,92			
	20- 30 yıldır	61	65,34	10,25			
	30 - 40 yıldır	57	67,42	9,57			
	40 yıl üstünde	1	50,50	-			
Sektör	Kamu	337	64,23	11,47	413	,725	,469
	Özel	78	63,19	11,56			
Medeni Hal	Bekar	98	62,81	12,67	2,412	,734	,481
	Evli	307	64,41	11,08			
	Diğer	10	64,68	11,88			
Birlikte Yaşadığı Çocuk Sayısı	0	193	62,35	11,59	3,411	3,963	,008
	1	133	64,34	11,74			
	2	80	67,50	9,68			
	3	9	64,98	14,31			
Uzaktan Çalışma Deneyimi	Çevrimiçi eğitim deneyimi vardır.	243	64,07	11,56	413	,059	,953
	Çevrimiçi eğitim deneyimi yoktur.	172	64,00	11,41			

Tablo 25’de sunulduğu gibi %5 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilen Bağımsız Örneklemeler için t-testinde cinsiyet, sektör ve uzaktan çalışma deneyimi değerlerinin örgütsel bağlılık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri saptanmıştır. Ek olarak %5 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilen ANOVA testlerinde yaş ($F_{(5,409)} = 2,482$) değişkenine ve birlikte yaşadığı çocuk sayısı ($F_{(3,411)} = 3,963$) ait p değerleri 0,05 değerinin altında gerçekleşmiştir. Diğer değişkenlerden akademik unvan, çalışma süresi ve medeni hal değerlerinin iş tatmini değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermedikleri saptanmıştır.

Yaş-Örgütsel Bağlılık ve Birlikte Yaşadığı Çocuk Sayısı - Örgütsel Bağlılık değişkenleri arasında farklılık olduğunun saptanmasının ardından, bu farklılığın hangi alt gruplarından kaynaklandığının saptanmasına geçilmiştir. Sonuçlara göre sadece 50-59 arası ve 60-69 yaş arası gruplar ve 2 ve 3 çocuk sahibi katılımcılar arasında anlamlı farklılık vardır. Analizlerinin sonuçları Tablo 26 ve 27’de sunulmaktadır.

Tablo 26. Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Yaş	20-29 yaş arası	30-39 yaş arası	40-49 yaş arası	50-59 yaş arası	60-69 yaş arası	70 yaş ve sonrası
20-29 yaş arası						
30-39 yaş arası						
40-49 yaş arası						
50-59 yaş arası					*	
60-69 yaş arası				*		
70 yaş ve sonrası						

Tablo 27. Örgütsel Bağlılığın Çocuk Sayısına Göre Tukey Testi Sonuçları

Birlikte Yaşadıkları Çocuk Sayısı	0	1	2	3
0			*	
1				
2	*			
3				

3. 5. 4. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre Mesleki İzolasyon Düzeyinin

İncelenmesi

Bu kısımda mesleki izolasyon düzeyinin uzaktan çalışma yoğunluğuna göre nasıl farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizi yapılmıştır. Analizin sonucu Tablo 28’de sunulmaktadır.

Tablo 28: Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre Mesleki İzolasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

Uzaktan Çalışma Yoğunluğu (haftalık)	n	Ortalama	Stand.Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
0 – 16 saat	251	49,82	15,573			
16 – 24 saat	93	50,97	17,264			
24 – 32 saat	42	55,43	18,480	4,410	1,214	,304
32 – 40 saat	18	53,94	18,782			
40 saat üstü	11	50,45	18,387			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki izolasyona ilişkin algılarında uzaktan çalışma yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F_{(4,410)} = 1,214$; $p > ,05$).

3. 5. 5. Mesleki İzolasyon ve İş Tatmini İlişkisi

Bu kısımda mesleki izolasyon ve iş tatmini arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları mesleki izolasyon ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r(415) = -,197$; $p < ,001$). Bu sonuçlara göre Hipotez 2 desteklenmektedir. Değişkenler arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı iki değişkenin ters yönlü olarak değiştiklerini göstermektedir. Sonuç olarak mesleki izolasyon değerinin artması ile iş tatmini değeri azalacağı anlaşılmaktadır.

3. 5. 6. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi

Bu kısımda iş tatminin uzaktan çalışma yoğunluğuna göre nasıl farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizi yapılmıştır.

Analizin sonucu Tablo 29’de sunulmaktadır.

Tablo 29. Uzaktan Çalışma Yoğunluğuna Göre İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması

Uzaktan Çalışma Yoğunluğu (haftalık)	n	Ortalama	Stand.Sapma	SD	F değeri	p değeri (sig. 2-tailed)
0 – 16 saat	251	68,38	14,207			
16 – 24 saat	93	67,20	15,162			
24 – 32 saat	42	68,17	12,927	4,410	,123	,974
32 – 40 saat	18	68,65	13,400			
40 saat üstü	11	67,84	14,405			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş tatminine ilişkin algılarında uzaktan çalışma yoğunluğuna göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F_{(4,410)}=, 123$; $p>,05$).

3. 5. 7. Mesleki İzolasyon ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda mesleki izolasyon ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları mesleki izolasyon ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir ($r_{(415)}=,073$; $p=,139$).

3. 5. 7. 1. Mesleki İzolasyon ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda mesleki izolasyon ve duygusal bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları mesleki izolasyon ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir ($r_{(415)} = -,076$; $p = ,123$).

3. 5. 7. 2. Mesleki İzolasyon ve Normatif Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda mesleki izolasyon ve normatif bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları mesleki izolasyon ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir ($r_{(415)} = ,037$; $p = ,454$).

3. 5. 7. 3. Mesleki İzolasyon ve Devam Bağlılığı İlişkisi

Bu kısımda mesleki izolasyon ve devam bağlılığı arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları mesleki izolasyon ile devam bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r_{(415)} = ,198$; $p < ,001$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiklerini göstermektedir. Sonuç olarak mesleki izolasyon değerinin artması ile devam bağlılığı değerinin de artacağı anlaşılmaktadır.

3. 5. 8. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r_{(415)} = ,222$; $p < ,001$). Sonuç olarak iş tatmini değerinin artması ile örgütsel bağlılık değerinin de artacağı anlaşılmaktadır.

3. 5. 8. 1. İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r_{(415)} = ,237$; $p < ,001$). Sonuç olarak iş tatmini değerinin artması ile duygusal bağlılık değerinin de artacağı anlaşılmaktadır.

3. 5. 8. 2. İş Tatmini ve Normatif Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda iş tatmini ve normatif bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları iş tatmini ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r_{(415)} = ,113$; $p = ,022$). Sonuç olarak iş tatmini değerinin artması ile normatif bağlılık değerinin de artacağı anlaşılmaktadır.

3. 5. 8. 3. İş Tatmini ve Devam Bağlılığı İlişkisi

Bu kısımda iş tatmini ve devam bağlılığı arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla pearson çift yönlü basit korelasyon analizi yapılarak bulgular saptanmıştır.

Analiz sonuçları iş tatmini ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir ($r_{(415)} = ,037$; $p = ,454$).

3. 6. Özet ve Hipotez Sonuçları

İlk olarak, araştırma modelinde yer alan değişkenler mesleki izolasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki

ilişkilerin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılarak saptanan pearson korelasyon katsayıları Tablo 30’da sunulmaktadır.

Tablo 30. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonları Özetleyen Tablo

	1	2	3	4	5	6
Değişkenler						
1.Mesleki İzolasyon	1					
2.İş Tatmini	-0,197**	1				
3.Örgütsel Bağlılık	0,073	0,222**	1			
4.Duygusal Bağlılık	-0,076	0,237**	0,718**	1		
5.Normatif Bağlılık	0,037	0,113*	0,736**	0,369**	1	
6. Devam Bağlılığı	0,198**	0,072	0,475**	-0,036	0,033	1
Ortalama	50,84	68,09	64,037	68,30	57,41	66,404
Standart Sapma	16,503	14,218	11,48	18,700	17,926	16,455

Notlar: N=415.

* $p < .05$ ** $p < .01$ seviyesinde anlamlıdır.

İkinci olarak, sosyo-demografik faktörlere göre katılımcıların araştırma değişkenleri olan mesleki izolasyon (1), iş tatmini (2), örgütsel bağlılık (3), duygusal bağlılık (4), normatif bağlılık (5) ve devam bağlılığı (6) değerlerinin farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için Bağımsız Örneklemeler için t-testi ve ANOVA testi kullanılarak tespit edilen p değerleri Tablo 31’de sunulmaktadır.

Tablo 31. Sosyo-Demografik Faktörlere Göre Değişken Değerleri Arasındaki Farklılıkları Özetleyen Tablo

	1	2	3	4	5	6
Sosyo-Demografik Faktörler						
8.Cinsiyet	0,004**	0,011*	0,404	0,195	0,549	<0,01**
9.Akademik Unvan	0,000**	0,095	0,302	<0,01**	0,009	<0,01**
10.Yaş	<0,01**	0,032*	0,031*	<0,01**	0,006**	<0,01**
11.Çalışma Süresi	0,200	0,137	0,051	<0,01**	0,004**	0,003**
12.Sektör	0,711	0,802	0,469	0,455	0,791	0,706

13.Medeni Hal	0,719	0,663	0,481	0,134	0,021*	0,041*
14.Birlikte Yaşadığı Çocuk Sayısı	0,580	0,837	0,008**	0,012*	0,004**	0,500
15.Uzaktan Çalışma Deneyimi	0,286	0,381	0,953	0,918	0,721	0,701

Notlar: N=415.

* $p < .05$ ** $p < .01$ seviyesinde anlamlıdır.

Son olarak bahsedilen hipotezlerin nihai analiz sonuçlarının bir özeti Tablo 32’de sunulmaktadır. Araştırmada önerilen hipotezlerin 3’ü reddedilirken, 1’i kısmen ve 2’si ise kabul edilmiştir.

Tablo 32. Hipotez Sonuçları Özet Tablosu

Hipotezler		Karar
H1	Uzaktan çalışma yoğunluğu, mesleki izolasyon düzeyini anlamlı ve negatif bir şekilde etkiler.	Red (İlişki yoktur.)
H2	Mesleki izolasyon ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.	Kabul
H3	Uzaktan çalışma yoğunluğuna bağlı olarak iş tatmini anlamlı ve ters çevrilmiş bir U şeklinde eğrisel bir biçimde değişecektir.	Red (İlişki yoktur.)
H4	Mesleki izolasyon düzeyi örgüte bağlılığı etkiler.	Red (İlişki yoktur.)
H4-a	Mesleki izolasyon düzeyi duygusal bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.	Red (İlişki yoktur.)
H4-b	Mesleki izolasyon düzeyi normatif bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.	Red (İlişki yoktur.)
H4-c	Mesleki izolasyon düzeyi devam bağlılığı ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkilidir.	Kabul
H5	İş Tatmini düzeyi örgüte bağlılığı etkiler.	Kabul
H5-a	İş Tatmini düzeyi duygusal bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.	Kabul
H5-b	İş Tatmini düzeyi normatif bağlılık ile anlamlı ve negatif bir şekilde ilişkilidir.	Kabul
H5-c	İş Tatmini düzeyi devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisi yoktur.	Kabul
H6	Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, akademik unvan, sektör, çalışma süresi, medeni hal, birlikte yaşadığı çocuk sayısı, daha önce online ders verme deneyimi) göre mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgüte bağlılık açısından anlamlı farklar vardır.	Kısmen

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

COVID-19 pandemisi, dünya çapında uzaktan çalışmanın büyük bir hızla yaygınlaşmasına yol açmıştır. Başlangıçta imkânsız olduğu düşünülen örgüt ve görevlerde uzaktan çalışma türü denenmektedir. Ayrıca pandemi sonrasında da çalışanların pandemi öncesi dönemlere kıyasla daha sıklıkla uzaktan çalışmaya devam etmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, COVID-19 pandemisinden önce uzaktan çalışmaya ilişkin çalışmalar kısıtlı ve tutarsız görülmekteydi. Genelde daha geniş perspektif kazandıracak çeşitli sektörlerde farklı görevlerden sorumlu çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik iyi oluşları ve iş tutumları üzerine değil uzaktan çalışmanın kısıtlı olduğu alanlarda ve uzaktan çalışmaya yönelik algıları ölçmeye yönelik çalışmalar bulunmaktaydı.

Bu nedenle bu tez araştırmasında pandemi döneminde uzaktan çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalan akademisyenlerin mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve gelecekte yaygınlaşması ve “eski normale” dönülse bile devam etmesi beklenen uzaktan çalışmanın akademisyenler açısından yarar sağlayıp sağlamadığına ilişkin öncül değerlendirmeleri akademisyenlerin algı ve yargılarına dayalı olarak belirlemek; ayrıca akademisyenlik mesleği için mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından bu yeni çalışma tarzının mevcut ve olası sonuçlarını keşfetmek amaçlanmıştır.

Ek olarak, mesleki izolasyon kavramını detaylı inceleyerek alanyazına katkı sağlamayı da amaçlayan bu çalışmada, öncelikle araştırmada yer alan mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ait alanyazın taranarak, konuya ilişkili ölçekler incelenerek Türkçe alanyazında geçerli ve güvenilirliği olan bir mesleki

izolasyon ölçeği bulunmadığından uluslararası alanyazında yaygın olarak kullanılan Golden, Veiga ve Dino'nun (2008) hazırladığı "Professional Isolation Scale", araştırmada Türkçe'ye uyarlanmıştır. Sonraki aşamada anket formu oluşturulmuş ve saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

Alanyazından yola çıkarak, uzaktan çalışan akademisyenlerin yargılarına dayalı değişkenler arasındaki ilişkileri taramak amacıyla bir araştırma modeli hazırlanmıştır. Bu araştırma modeli kullanılarak araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla hazırlanan anket formu, Ankara'da faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan akademisyenlere öncelikle araştırma hakkında bilgilendirme yapılarak çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Ankete yanıt veren 415 akademisyenden sosyo-demografik özellikleri, mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişiklerine dair algı ve yargılarını gösteren veriler elde edilmiştir.

Bir önceki bölümde çalışmaya dahil olan katılımcılardan elde edilen verilerin analizi yapılarak uzaktan çalışan akademisyenlerin mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından algı ve yargıları tespit edilmiştir. Bu bölümde analizlerin değerlendirmeleri yapılarak araştırmanın genel özeti ve tavsiyeler sunulmaktadır.

4. 1. Sonuçlar

Yapılan alanyazın araştırmasına dayalı olarak geliştirilen hipotezlerin ilki Hipotez 1'de, uzaktan çalışma yoğunluğu ile mesleki izolasyon arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olacağı iddia edilmektedir. Ancak analiz sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunamayarak H1 reddedilmiştir. İncelenen alanyazın, uzaktan çalışma için uzaktan çalışma yoğunluğu gibi unsurların mesleki izolasyon üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabileceği desteklese de (Bailey ve Kurland, 2015; Kugelmass, 1995 akt. Golden vd., 2008), analize göre son dönemdeki Golden, Veiga ve Dino (2008) çalışmasında da

bulunan sonuçlar ($r=,04$) gibi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer bir sonuç, Green (2019) çalışmasında da desteklenmekte ve örtüşmektedir.

Anlamlı bir ilişki bulunmamasının nedeni, uzaktan çalışmanın örgütler içinde yaygın ve kabul edilen bir çalışma tarzı haline geldikçe, çalışanların çoğunun uzaktan çalışma için daha fazla zaman harcamaya başlaması; bu durumda, meslektaşlarıyla bağlantıları olmadığını veya kaynaklara ve bilgilere sınırlı erişime sahip olduklarını algılayamamaları olabilir. Ek olarak, üstleri de dâhil olmak üzere çalışanların çoğunluğu evden/uzaktan çalışıyorsa, çalışanlar uzaktan çalışmanın kariyerleri için bir tehdit oluşturduğunu hissetmemektedirler (Green, 2019). Bahsedilen hususlar, çalışmadaki mesleki izolasyon algılarının uzaktan çalışma yoğunluğu ile neden anlamlı bir ilişkili olmadığına dair bir açıklama sağlamaktadır.

Ayrıca, bu çalışmada katılımcıların uzaktan çalışma yoğunluk düzeyleri ağırlıklı olarak düşük seviyelerde yoğunlaşmaktadır (Düşük yoğunluktan yüksek yoğunluğa göre katılımcı sayısı: 251, 93, 42, 18, 11'dir.). Çalışmada daha çok çeşitli düzeylerde uzaktan çalışan katılımcılar olması durumunda sonuçlar farklı olabilecektir. Spilker (2010), uzaktan çalışma yoğunluğunun mesleki izolasyonla pozitif ilişkili olacağını göstermiştir ($\beta= 0,23$, $SE = 0,06$, $p <,01$). Bu durum, çalışmanın uzaktan çalışanların harcadığı zamanın daha yüksek olduğu bir örneklem içermesine bağlamaktadır. Gerçekten de Gajendran ve Harrison (2007) veya Golden, Veiga ve Dino'nun (2008) araştırmaları, yarı zamanlı olarak evden/uzaktan çalışma yoğunluğunu %60 ölçüldüğü çalışanlar ile yürütülmüştür. Bu çalışmada ortalama olarak normal mesai süresinin %37-45 oranında uzaktan çalışıldığı hesaplanmıştır.

Hipotez 2'de, mesleki izolasyon ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olacağı iddia edilmektedir. Analiz sonuçlarına göre ($r= -,197$; $p <,001$) de H2 kabul edilmiştir. İncelenen alanyazında da, bu bulgu mesleki izolasyon ile iş tatmini arasındaki

ilişkiyi inceleyen diğer benzer araştırmalar (Bauer ve Brazer, 2013; Orhan ve diğerleri, 2016; Zimmerman, 2017) ile desteklenmekte ve örtüşmektedir. Conley, Shaw ve Glasman (2007) çalışmalarında, iş arkadaşlarının ilgi ve dostluğunun, iş tatmininin önemli bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır. Arkadaşlarından uzakta kalan çalışanların bu değerli destekten uzak oldukları anlaşılmaktadır. Böylece dışlanmışlık algısı ve başkalarıyla samimi iletişime rahatça girememe negatif duygular uyandırmakta ve iş tatminini etkilemektedir.

Hipotez 3'te, uzaktan çalışma yoğunluğu ile iş tatmini arasında anlamlı ve ters U şeklinde bir ilişki olacağını iddia edilmektedir. Ancak analiz sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunamayarak, H3 reddedilmektedir. İncelenen alanyazında, uzaktan çalışma yoğunluğunun iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu gösteren çalışmalarda sonuçlar tutarsız durumdadır. Schall (2019), ters U şeklinde bir ilişki yerine doğrusal ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmişken, Golden (2006) ters U şeklinde bir ilişki ve Cooper ve Kurland (2002) ile Kuruzovich ve diğerleri (2021) ise negatif bir ilişki saptamıştır. Hipotezin reddedilme sebebi yine H1'in reddedilme nedenleri ile benzerdir.

Hipotez 4'te, mesleki izolasyon düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilemesi incelenmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları ile mesleki izolasyon arasındaki ilişki irdelenmiştir. Analizlere göre mesleki izolasyon ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal ve normatif bağlılık arasında ilişki bulunamazken ($p < ,001$), devam bağlılığı ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r(415) = ,198$; $p < ,001$). Bu nedenle H4 ve ilk iki alt hipotezler reddedilirken, H4-c kabul edilmiştir.

Alanyazındaki öncül araştırmalar, artan mesleki izolasyonun bir uzaktan çalışanın kişilerarası ilişkilerini ve aidiyet duygusunu olumsuz etkileyerek örgütsel bağlılığını negatif yönde etkileyeceğinden bahsetmektedir. Ancak yakın zamanda yapılan

Çalışmalarda, Wang vd. (2020) araştırmasında çeşitli alanlarda çalışan uzaktan çalışanların fiziksel ve psikolojik izolasyon ile normatif bağlılık arasında ilişki bulunmazken, devam bağlılığı ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sonuçlar araştırma ile örtüşmekte olup birbirlerini destekler niteliktedir.

Analiz değerlendirildiğinde, pandemi döneminde zaten katılaşan işgücü piyasası, istihdam alternatiflerinin sınırlı sayıda olması ve örgütsel görünürlüklerin azalmasının da etkisiyle azalan pazarlanabilirlik uzaktan çalışanların örgütlerine devam bağlılığını artırmasının nedenleri olmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmanın avantajlarından dolayı bazı uzaktan çalışanlarının örgütlerine güçlü bir devam bağlılığı elde etmektedir. Ancak örgütleriyle özdeşleşmeleri nedeniyle yerleşik bir normatif bağlılığa sahip olan akademisyenler, iş arkadaşlarından uzaktayken bile sorumluluk duygularını ve aidiyet hislerini korumaktadırlar. Bununla birlikte, düşük normatif bağlılığa sahip, zaten aidiyet hissi ve meslektaşlarıyla samimiyeti olmayan bireylerde, bunu psikolojik veya fiziksel izolasyondan kaynaklanan bir örgütsel bağlılık kaybı olarak algılamamaktadırlar (Wang vd., 2020). Bunun yanında zamanını uzaktan çalışmaya harcayanlar, uzaktan çalışmanın olumsuz yönlerinin yanı sıra olumlu yönlerini de görmüşlerdir, böylece mesleki izolasyonun olumsuz yönlerine rağmen örgütsel bağlılıkları anlamlı bir şekilde etkilenmemektedir.

Devam bağlılığının, mesleki izolasyon yaşayan uzaktan çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın birincil gücü bulunduğundan, duygusal ve normatif bağlılık için gerekli olan yüz yüze temasın ve kişilerarası etkileşimin eksikliğinden ziyade araçsal olarak algılanan maddi yararlar ve çekici iş alternatiflerin olmamasından kaynaklanan daha az pazarlanabilirlik sonucundan daha fazla etkilendikleri anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışmadan elde edilen iş ve aile alanlarındaki esneklik (Golden, Veiga ve Şimşek, 2006) avantaj olarak görülmektedir. Araştırmada ocuk sahibi uzaktan çalışanların örgütsel

bağlılıklarının daha yüksek çıktığı görülmektedir ($p<,001$; Çocuk sahibi olanlarda ort. 65,50, olmayanlarda 62,34).

Hipotez 5'te, iş tatmini düzeyinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işi tatmini arasındaki ilişki de analiz edilmiştir. Analize göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu gösterirken ($r=,222$; $p<,01$), devam bağlılığı ile ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle Hipotez 5 ve alt hipotezler kabul edilmiştir. Alanyazındaki çalışmalarda da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, daha yüksek iş tatmini puanları bildiren çalışanların örgüte bağlılık duygularını bildirme olasılığının daha yüksek olduğu önceki araştırmalarla tutarlıdır. Pandey ve Khare (2012) üretim ve hizmet sektöründe, Sutton (2020) üniversite çalışanları, Wang (2007) yerel girişimciliklerde, Mabasa ve Ngirande (2005) akademisyenlerde, Singhapong (2013) uzaktan çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde iş tatminin doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kuruzovich ve diğerleri (2021), pandemi koşullarında uzaktan çalışanlarda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri anlamlı ve güçlü bulması sunulan bu çalışma bulgularıyla örtüşmektedir ($r=,72$, $p<0,01$). Türkiye'de yapılan çalışmalarda da Özfalcı Akıl (2020) ve Bayraktar (2021) da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca öncül çalışmalarda Uyguç ve Çımrın (2004) ile Öge'nin (2018) çalışmaları, iş tatminin duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif ancak iş tatmininin zorunluluktan ve iş alternatiflerinin azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığı üzerinde etkisi olmadığını gösteren araştırma sonuçlarına benzer olarak görülmektedir.

Sonuç olarak, iş tatmini azaldıkça örgütsel bağlılık da azalmaktadır. Çalışanlar, işlerini yaparken kişilerarası iletişimin azaldığı ve gerekli bilgileri alamadıkları

durumlarda örgütün çalışmalarına değer vermediğini hissederek iş tatminleri azalmakta ve ona bağlı olarak çalışanın örgüte bağlılığı da azalmaktadır.

Hipotez 6'da, uzaktan çalışanların sosyo-demografik özelliklerine mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından anlamlı fark olduğunu ifade edilmektedir. Analiz sonuçlarına göre;

Mesleki izolasyon açısından cinsiyete göre kadın çalışanlar erkek meslektaşlarına göre daha fazla mesleki izolasyon hissederken, akademik unvana göre ise en fazla mesleki izolasyon yaşayan grup araştırma görevlileri olurken, onu profesör doktorlar takip ederken, en az mesleki izolasyon hisseden grup ise Dr. Öğretim Üyeleri olmuştur. Yaşla ilgili farklılaşma incelendiğinde, 30-40 yaş grubu uzaktan çalışanlar daha az izolasyon bildirmişken, en fazla mesleki izolasyonu sırasıyla 30 yaş altı grup, 40-49 yaş grubu çalışanlar ile 70 yaş üstü çalışanlar hissetmiştir. Ancak çalışma süresine, sektöre, medeni hale, birlikte yaşadıkları çocuk sahibi olma durumuna ve çocuk sayısına ve uzaktan çalışma deneyimine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. İş tatmini açısından ise uzaktan çalışan kadın akademisyenler, erkek meslektaşlarına göre daha fazla iş tatmini yaşarken, yaşı 30-49 arasında olanlar daha fazla iş tatmini yaşarken, en az tatmin 20-29 yaş grubu ve 70 yaş üstü çalışanlarda oluşmuştur. Ancak diğer sosyo- demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Son olarak örgütsel bağlılık açısından sadece yaş ve birlikte yaşadıkları çocuk sayısında göre bir anlamlı bir fark saptanmıştır. Özellikle 40-49 ve 50-59 yaş grubundaki çalışanlar daha fazla örgütsel bağlılık hissetmişlerdir. Çocuk sahibi olan çalışanlar uzaktan çalışmada daha fazla örgüte bağlılık yaşamaktadırlar.

Yapılan analizler sonucunda, bu çalışmanın Hipotez 2 ve Hipotez 5'i kabul edilirken, Hipotez 1, Hipotez 3 ve Hipotez 4 reddedilmiştir. Bu sonuçlar alanyazında diğer benzer araştırmaların sonuçları ile kısmi tutarsızlık göstermiştir. Ancak pandemi ile

beraber uzaktan çalışma ile tanışan büyük bir çalışan grubu vardır (%41,4). Daha önceden bu yaygınlıkta bir uzaktan çalışma meydana gelmemiştir. Reddedilen 3 hipotez uzaktan çalışma yoğunluğu ve mesleki izolasyon ile ilgilidir. Bu çalışma türü için de akademi örnekleminde çıkan sonuçlar öncül değerlendirmeler olup gelecekteki araştırmalar için yol gösterici olmaktadır.

Yapılan değerlendirme sonucunda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Pek çok çalışmada ortaya koyulan iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki bu yakın ilişki, çalışmada desteklenmiştir. Sonuç olarak, iş tatmini düzeyi güçlü olan örgütlerde örgütsel bağlılık düzeyi de yüksek olmaktadır. Mesleki izolasyon ile iş tatmini arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki vardır. Benzer biçimde mesleki izolasyon ile devam bağlılığı arasında da anlamlı ancak zayıf bir ilişki vardır. Görüldüğü gibi, artan mesleki izolasyon ile birlikte hem iş tatmini azaltmakta hem de devam bağlılığı artmaktadır. Diğer örgütsel bağlılık boyutları mesleki izolasyondan etkilenmemektedir. Bu durumda mesleki izolasyonun dikkate değer bir iş tutumu olduğu görülmektedir.

Pandeminin çalışmanın geleceğini şekillendirdiğine hiç şüphe görünmemekte; ama bundan da öte, çalışanların mutluluğu ve refahı üzerinde temel bir etkisi olmaktadır. Örgütler mümkün olduğunca hızlı şekilde yeni duruma uyum sağlasalar da özellikle çalışanlar söz konusu olduğunda, sonuçların değerlendirme zamanı henüz gelmiş bulunmaktadır. Her örgütün en büyük önceliği, çalışanları için mümkün olan en iyi iş deneyimini yaratmak olmalıdır.

4. 2. Pratik Çıkarımlar ve Tavsiyeler

Çalışmada pandemi sırasında uzaktan çalışma ile, düşük düzeyde bir mesleki izolasyon (50,84), orta düzeyde iş tatmini (68,09) ve örgütsel bağlılık (64,03) bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutlarında duygusal bağlılık daha yüksek

çıkarken (68,30), onu devam bağlılığı (66,40) ve normatif bağlılık (57,41) takip etmektedir.

Bahsedilen iş tutumları özellikle üniversitelerde çalışan akademisyenler için önem kazanmaktadır. Çünkü topluma vasıflı çalışanları yetiştiren örgütler üniversitelerdir (Koçoğlu, 2015). Bu nedenle, bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin yaptıkları işte izolasyon hissetmemeleri, işten memnun olmaları ve görevlerine bağlı olmaları gerekmektedir. Bilindiği üzere bu özellikleri taşımayan akademisyenlerin de vasıflı insanlar yetiştirmeleri beklenmemelidir. Bu durumdan akademisyenlerin iş tutumlarının ne kadar önemli olduğu anlaşılmalıdır.

Akademisyenlerin çoğunluğunun pandemi sırasında deneyimledikleri çevrimiçi eğitim hakkında olumlu bir görüşe sahip olduklarını bildirdikleri ve gelecekte çevrimiçi eğitim yöntemlerinden yararlanma olasılıkların yüksek olacağı gerçeği görülmektedir. Bazı akademisyenler pandemi sırasında çevrimiçi eğitimde öğrendikleri becerileri ve stratejileri geleneksel sınıflara geri getirmekten heyecan duyduklarını da belirtmektedir. Anket formunda yer alan sorulardan “Çevrimiçi (online)/uzaktan eğitim süreci mesleki gelişimime katkı sağladı.” sorusu (evet:275, hayır:140) ve “Çevrimiçi (online)/uzaktan eğitim sürecinde alanımla ilgili internet kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmaya başladım.”(evet:288, hayır:127) ve “Sistemin kullanımına alışmakta zorlandım.” (evet:69, hayır:346) ile akademisyenlerin bu çalışma türüne kısa sürede alıştıkları olumlu geri bildirimlerinden anlaşılmaktadır. Ancak hala iyileştirilmesi gereken durumlar bulunmaktadır. Ayrıca akademik unvan ile uzaktan çalışma sonrasında pandemi döneminde kullandıkları uzaktan eğitim yöntemlerini pandemi sonrasında tekrar kullanma eğilimi de ilişkili görülmektedir. Araştırma görevlileri %76, öğretim görevlileri %73 oranında çevrimiçi eğitimde öğrendikleri yöntemleri kullanacağını bildirirken,

oranlar Doçent Doktorlar %67 ve Profesör Doktorlarda %57'e inmektedir. Bu durum yeni dönemde eğitim planlarını hazırlanırken dikkate alınmalıdır.

Çalışmada mesleki izolasyon yaşadığını hissetme oranı 50 puanda (%41 izole oranı) kalmıştır. Bunun sebebi olarak akademisyenler, meslektaşlarıyla etkileşimler ararken, geleneksel iş ortamlarındaki etkileşimleri zaman zaman müdahaleci olarak algılayabilmekte, ancak uzaktan çalışmada bu etkileşimlerin yoğun bir şekilde gerçekleşmeyeceğinden dolayı izolasyon yaşamaları azalmaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışanların arasındaki etkileşimlerin kalitesini değerlendirmek, bu tür iletişimin de önemli yönlerini ortaya çıkartacaktır. Yine de mesleki izolasyon ölçeğinde uzaktan çalışanlar, en az izole olarak gördüğü 5.madde “Kendimi yalnız bırakılmış hissediyorum.” (ort.=2,11), 3.madde “Kendimi mesleki gelişmelerden kopmuş hissediyorum.” (ort.=2,24) ve 2.madde “Bir mentordan istifade etme fırsatını kaçıyorum.” (ort.=2,25) olarak cevaplayarak mesleki açıdan ziyade meslektaşlar faktörü maddelerinden Madde 4.'te “İş arkadaşlarımla yüz yüze etkileşimden yoksunum.” (ort.=3,31) ve Madde 7'de “İnsanlarla samimi etkileşim içinde olmaya hasretim.” (ort.=2,88) daha yoğun şekilde mesleki izolasyon yaşadıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca uzaktan çalışma örgütler içinde yaygın bir çalışma biçimi haline geldikçe, çalışanlar uzaktan çalışma için daha fazla zaman harcayabilmekte; bu durumda, meslektaşlarıyla bağlantıları olmadığını veya kaynaklara ve bilgilere sınırlı erişime sahip olduklarını algılayamamaktadırlar (Green, 2019). İzole olma hissi sadece çalışanlara değil, meslektaşlara ve kuruluşlarına da zarar verdiğini gözden kaçırmamak gerekmektedir.

Pandemi öncesi çeşitli bağlamlarda çalışan akademisyenlerin Türkiye’de yapılan araştırmalarda (Demir ve Akbaba, 2018; Koçoğlu, 2015; Ağralı Ermiş, 2014; Ardiç Yetiş ve Özgül Katlav, 2017; Konakay ve Altaş, 2011, Serinkan ve Bardakçı, 2009) iş tatmini

düzeyleri sırasıyla 76; 75,34; 75,77; 73,04; 73; 71,73 hesaplanırken ve Kuzey Kıbrıs'ta Eyüpoğlu ve Saner (2008) tarafından iş tatmin düzeyi 73,47 olarak hesaplanmıştır. Çalışmalarda akademisyenlerin genel olarak iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu anlaşılmaktadır. Ancak uzaktan çalışma deneyimi ardından yapılan araştırmada iş tatmini düzeyi 68,09 olarak hesaplanmıştır ki iş tatmini düzeyinde benzer çalışmalara göre bir miktar düşüş olduğu ve ama yine de orta düzeyde kaldığına işaret etmektedir. Bu düşüşün sebebi, ölçekte yer alan “Amirin karar vermedeki karar verme yeteneği bakımından” (61,6), “İş içinde terfi olanağının olması bakımından” (62), “Yaptığım iyi bir iş için takdir edilme açısından” (62,4) ve “Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından” (62,6) maddelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bulgulara göre İş Uyumu Teorisi sınıflandırmasında yer alan tanınma, üstlerle ilişkiler, ilerleme gibi iş tatmini faktörlerinin bu düşüşte etken olduğu anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışmada da “gözden uzak, gönülden uzak” olarak örgütsel görünürlüklerin azalmasına ve çabalarının takdir edilmediğine (Cooper ve Kurland, 2002); o nedenle de kariyerlerini geliştirme fırsatlarının azaldığına inanma eğilimleri (Bailey ve Kurland, 2002; Kurland ve Cooper, 2002) nedeniyle katılımcıların mesleki izolasyon hissettikleri ve iş tatminlerinin azaldığı anlaşılmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan bireylerde; işe gelmeme, geç kalma, işleri takip etmeme, yabancılaşma, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, işyerinde çatışma yaşama gibi durumlar görülmektedir. Bu bulgulara göre akademisyenlerin iş tatminlerini arttırmak isteyen yükseköğretim kurumlarının çalışanlarının mesleki izolasyon hissetmemelerini sağlayacak önlemler alması gerekmektedir.

Nitelikli insan yetiştirmenin ne zorluklarla ve sürelerde, örgütler tarafından gerçekleştirildiği düşünüldüğünde, çalışan kayıplarının önem derecesi güçlenmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık kavramının önemli bir unsur olarak görülmesi gerektiği ortaya koyulmaktadır. Çalışmada uzaktan çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık ortalaması orta seviyede (64,037) çıkmıştır. Ayrıca akademisyenlik mesleğinin

niteliklerinden dolayı duygusal ve normatif bağıllığın daha fazla ön plana çıkacağı düşünülmekteydi. Ancak, alanyazından farklı olarak akademisyenlerde yüksek oranda duygusal bağıllık (68,29) ve devam bağıllığı (66,40) tespit edilmiştir. Allen ve Meyer'e (1991) göre çalışanın örgüte karşı sorumluluğu hakkındaki inancına dayanan normatif bağıllık ise 57,41 düzeyinde kalmıştır. Bu durum önümüzdeki dönemler için alarm noktasına ulaşabilir.

Normatif bağıllık akademik unvana ve yaşa göre farklılık göstermektedir. Araştırma görevlileri ile Dr. Öğretim üyelerinde ve 20-49 yaş aralığında daha düşük seyretmektedir. Allen ve Meyer'e (1991) göre, amaçlar veya değerler paylaşıldığında, bireyin örgütte kalmaya devam etme isteğinin herhangi yarar beklentisinden ziyade, doğru ve etik olduğunu düşündüğü için örgütte kalma istek ve kararı duyumsadığı söylenebilir. Bu çalışanlarda örgütlerini ve mesleklerini içselleştirme eğiliminin diğer gruplara göre daha düşük düzeyde yaşandığı anlaşılmaktadır. Örgütün amaçlarını içselleştirmiş ve benimsemiş çalışanlar, bağıllıklarını güçlendirecek yeni ve çeşitli bir takım uygulamalar içerisine girme arzusuna ihtiyaç duymayacaklardır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Bu durumda değişimin önem kazandığı günümüz çalışma hayatında içselleştirme boyutu ile önem arz etmektedir.

Örgütsel bağıllık, istenen birçok iş tutumuyla pozitif olarak ilişkili olduğundan (Meyer vd., 2002), örgütler, uzaktan çalışanlarda daha fazla bağıllık geliştiren politikalar geliştirmelidir (Wang vd., 2020). Mevcut durumda devam bağıllığın daha yüksek düzeyde çıkma sebebi Becker'in da Yan Bahis Teorisinde bahsettiği örgüte yaptığı yatırımın, işten ayrılmaya bağlı maliyeti karşılayamayacak düzeyde olduğunda örgütsel bağıllığın güçlenmesidir. Pandemi döneminde istihdam alternatiflerinin sınırlı sayıda olması ve azalan iş bulma fırsatları işten ayrılma maliyetini artırdığından uzaktan

Çalışanlarda örgütlerine devam bağlılığının artması söz konusu olmuş gibi görünmektedir.

Bulgularda rgtsel bağlılığın ve alt boyutlarda katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. rnek olarak, devam bağımlılığın yaşa göre daha genç çalışanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. 20-29, 30-39 ve 40-49 yaş grubundaki çalışanlar 69-74 düzeyinde katılım sağlanmışken, 50-59, 60-69 ve 70 üstü yaş grubundaki çalışanların devam bağlılığı sırasıyla 61,40, 53,14 ve 50,35 puan düzeyine kadar inmektedir. Ayrıca bu durum hizmet süresinde ve akademik unvanda aynı seyretmektedir. Profesör doktorda en düşük iken, araştırma görevlisi ve ğretim görevlisinde en fazladır. Bu durum yan bahis teorisi ve Allen ve Meyer devam bağlılığı yaklaşımı ile çelişmektedir. Bunun sebebi salgın kaynaklı acil uzaktan eğitim ile birlikte genç çalışanların pandemi döneminde istihdam alternatiflerinin sınırlı sayıda olması ve yeterli yetenek ve becerilere sahip olmadığı algılarıdır. 60 yaş üstü çalışan akademisyenlerin ve doçent doktor ile profesör doktorların hali hazırda emeklilik haklarını kazanmış olmaları ve niteliksel olarak yeterli yetkinlikte olmaları da devam bağımlılıkları düşürmektedir.

Duygusal bağlılık düzeyinde yaşın artışı ile duygusal bağlılığın da arttığı, ek olarak profesör doktor ve doçent doktorların da duygusal bağlılıklarının (ort.=73 ve 69), araştırma görevlilerine göre (ort.=62) daha yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık, örgütün hedef ve amaçlarını benimseyip örgütle ilgili gereksinimlerini ve beklentilerini karşılayabilmesiyle gelişmektedir. Uzaktan alışma biçiminde daha yaşlı ve st akademik unvanlardaki çalışanların beklentilerinin daha yüksek oranda karşılandığı görülmektedir.

Wang ve diğerlerine (2020) göre yönetimler, uzaktan çalışanların devamlılık bağlılığından ziyade normatif ve duygusal bağlılıklarını geliştirmelerine yönelik çabaları

öncelemelidirler. Örneğin, örgütler, uzaktan çalışanlar ve meslektaşları arasındaki etkileşimleri artırarak örgütsel görünürlüklerini sadece yönetime değil ayrıca meslektaşlarına da yansıtabilmek için çok kanallı iletişim teknolojilerini kullanmalıdır. Örgüt, çalışma esnekliğiyle ve otonomiye arttırarak onlara güven hissi verebilecektir. Böylece uzaktan çalışma vasıtasıyla elde ettikleri yarar en üst düzeye çıkarken sorumluluk duygusu veya örgüte karşı minnettarlık hissi daha da geliştirilmiş olacaktır. Gerçekten uzaktan çalışanlar için artan eğitim olanakları, üstlerden destek görme ve karar verme süreçlerine katılma fırsatları hem duygusal hem de normatif bağlılığı daha da iyileştirmektedir (Nazir vd., 2016).

Akademisyenler akademik unvan bakımından değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin, diğerlerine kıyasla işlerinden daha fazla mesleki izolasyon yaşadıklarına ilişkin bulgu önemlidir. Bunun sebebi araştırma görevlilerinin bu süreçte devam eden akademik eğitimleri (yüksek lisans veya doktora) esnasında derslere yüz yüze katılamamaları olabilir. Uzaktan devam eden programlar, genç akademisyenlerin tecrübeli bilim insanlarından mentorluk desteğini önceki dönemlere göre daha az alabilmelerine yol açmış gibi görünmektedir. O halde pandemi sürecinde bu gruptaki akademisyenlerin daha yoğun izolasyona maruz kaldıkları söylenebilir. Bu nedenle yöneticiler, daha genç ve tecrübesiz uzaktan çalışanları bu süreç boyunca desteklemek için ek eğitim, iletişim kanalları ve kaynaklar sağlamalıdır.

Mesleki izolasyonun çalışma süresine göre farklılık göstermediği; ancak 10 yıldan az hizmeti olan akademisyenlerin puan ortalamalarının diğerlerinden daha yüksek olduğu bulgusu da üzerinde düşünmeye değerdir. Daha genç ve daha az deneyimli çalışanların uzaktan çalışma deneyiminin yarattığı mesleki izolasyon algılarının diğer gruplardan farklı olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, Chargifi (2021) tarafından hazırlanan araştırmada, 35 yaş altında çalışanların %80'i uzaktan çalıştıklarında kendilerini izole

hissetmekte olduklarını belirtmektedirler. Ancak, 35 yaş üzerindeki katılımcıların neredeyse üçte biri, sosyalleşme veya meslektaşlarıyla ilişkilerini sürdürme becerilerinin uzaktan çalıştıklarından bu yana değişmediğini söylemektedir (%31). Ayrıca, genç çalışanlar için sosyal unsurun izolasyon ve iş tatmini için önemli bir itici güç olduğu açıkça görülmektedir. Çoğu daha yaşlı çalışan için genç çalışanlara kıyasla ücret, esnek çalışma düzenlemeleri, tatil gibi değerlendirmelere verilen değer daha yüksek iken, genç çalışanlarda tersi bir durumda ekip oluşturma etkinlikleri, refah desteği, kariyer ve eğitim fırsatları çok daha değerli bulunmaktadır. Kanımızca daha yaşlı çalışanlar genellikle örgütlerinde meslektaşlarından çoktan kabul görmüşlerdir; bilimsel saygınlıkları teslim edilmiştir; ancak daha genç ve daha az deneyimli çalışanlar çoğu durumda yeterlilikleri konusunda kendi içlerinde bile ikilem yaşamaktadırlar. Mesleki açıdan özyeterlilik duygusu oluşturma zaman alması şaşırtıcı değildir. Bilindiği gibi kim olunduğuna dair verilerin bir kısmı başkalarıyla kurulan iletişim süreçlerinden edinilmektedir ve diğerlerinden gelen geri bildirimler birey için benlik algısının yansımaları haline dönüşmektedir. Üstelik sadece söylenenler ve davranışlar değil, mikro ifadeler de benlik yeterliliği algısını beslemektedir. Bu bağlamda, uzaktan çalışma sürecinde neredeyse her türlü etkileşimin internet ve bilgisayar üzerinden sağlanması oldukça kritiktir zira e-posta ile gönderilen bir çalışma ya da rapor için muhtemel olumlu geri bildirimi duyamamak, sadece ekranda kısa bir ‘teşekkür mesajını’ okumak ve hatta emojilerden ibaret bir yanıt almak tatmin edici olmayacağı gibi kolayca mesleki ve sosyal izolasyonu tetikleyebilecektir.

Kadın ve erkek akademisyenlerin mesleki izolasyon algıları arasındaki farklılık, uzaktan çalışma ile birlikte mesleki izolasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkilerde de söz konusudur. Çalışma, algılanan izolasyonun kadınları erkeklere göre daha fazla olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bunun temel sebebi, bakım ve ev işleri hala kadınların görevi olarak görülmesidir. Bu kabul, kültürel normların ve ekonomik yapıların birleşimi ile

pekiştirilmektedir. McKinsey raporuna (2021) göre, pandemi sırasında, çalışan annelerin babalara göre günde fazladan beş saat ev işi yapma olasılıklarının arttığından bahsedilmektedir. Yine Lyttelton, Zang ve Musick (2020) Yale için hazırladıkları araştırmada, her iki ebeveynin de evden çalıştığı durumlarda bile kadınların daha fazla ev ve çocuk bakımı işi yaptıklarını göstermektedir. Araştırma, uzaktan çalışma için aileden fedakârlık yapma durumunda, kadınların erkeklere kıyasla daha stresli hissetmelerinin sebebini kendi sorumluluklarının daha fazla olduğunu görmelerinden kaynaklandığını önermektedir. Kadınlar pandemi koşulları içerisinde hali hazırda zaten mevcut ağır iş yüklerinin daha da arttırdığını, bu nedenle de işle ilgili kimi fırsatları kaçırabildiklerini düşünmekte olabilirler. Böylesi bir gerilim artan mesleki izolasyon puanlarının altında yatan en kritik faktör olabilir.

İş tatminleri daha fazla olan kadın akademisyenlerde bu durum ise, uzaktan çalışmanın, iş gününü çocuk bakımı, ev işleri, iş sorumlulukları gibi görevler için aralarla daha küçük bölümlere ayrılmasını mümkün kılması ve bu da uzaktan çalışmada daha fazla memnuniyet hissine yol açabilmesi ile açıklanmaktadır. Kadınların anne olduklarında ise, ücretli işlerden kaçınmalarının sıklıkla beklenmekte olduğu da unutulmamalıdır. Bu geleneksel yaklaşımın yansıması kadınların kariyer beklentilerine ilişkin algılarının olumsuz etkilemesi olabilmektedir. İşgücü piyasasından uzaklaşmaları yönünde açık ya da örtük biçimde teşvik edilen kadınlar belki de uzaktan çalışma alternatifi sayesinde “hem evde hem işte” olmayı başararak hayatlarından memnun olabilirler. Ancak söz konusu “paralel vardiya” kadınlarda iş tatmini sağlama ve işgücünde kalmalarını kolaylaştırma gibi olumlu bir hava yaratsa da son derece ağır psiko-sosyal sonuçlara da gebe olabilir. Zira kadının belli bir kapasitenin üzerinde faaliyet sergilemesi, gerilim ve yorgunluk hatta tükenmişlik hissi yaratabilecektir. Dolayısıyla aile-iş dengesini sağlamaya katkı verir gibi görünürken uzaktan çalışma tam tersi bir sonuç da doğurabilir. Ancak akademisyenlik doğası gereği mesai saatleri dışında

da “evde çalışma, okuma, yazma” geleneğini içerdği için, kadın akademisyenleri diğer mesleklerdeki hemcinslerine kıyasla daha olumlu etkileyebilir. Yine de sosyalleşme kısıtı varlığını hissettirecektir.

Genel olarak kamu sektörü, esnek çalışma biçimleri oluşturmada özel sektörü takip etmektedir. Ancak hükümetlerin salgının yayılmasını önlemeye yönelik önlemleri, kamu sektörünü hızla uyum sağlamaya ve çalışanların ilk defa evden/uzaktan çalışmasına izin vermeye zorlamıştır. Birçok örgüt, uzaktan çalışmayı benimsemek için yeterli altyapıya sahip olmadığından teknik sorunlarla karşılaşmıştır (Nasios, 2021). Bazı kamu çalışanları, daha yüksek performans, daha yüksek motivasyon ve daha düşük stres rapor ederek sunulan yeni çalışma biçiminin kendi lehlerine olduğunu düşünürken, birçoğu, mesleki ve kişisel yaşamlarını bir arada yürütmeyi zor bulduklarını, kendilerini sosyal olarak izole hissettiklerini ve görevlerini yerine getirmek için gerekli donanıma sahip olmadıklarını bildirmişlerdir (IPMA-HR COVID-19 Response Survey, 2020). Ancak çevrimiçi sistemleri kullanmaya alışık yükseköğretim kurumlarında bu durumun farklı olduğu öngörülmüştür. Kamu ve özel kurumlarda çalışan katılımcıların mesleki izolasyon puanları ve iş tatminleri arasında fark saptanmasa da, “İhtiyaç duyduğumda üniversite yönetimi yeterli teknik destek sağlanmaktadır.” ifadesine %83,9 oranında ‘Evet’ yanıtı verilmiştir. Bu oran kamu örgütlerinde çalışanlarda %82,7 iken özel örgütlerde % 88,5 olmaktadır. Ayrıca çalışanların yine %83,4’ü çevrimiçi sistemi kullanmakta zorlanmadığını bildirmiştir. Bulgular da yine kamu sektöründeki çalışanların özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde teknik desteğe ulaşmakta zorlandıklarını göstermektedir. Bu zorlanma, işin yeniden organize edilmesiyle ilgilidir ve bu nedenle kamu örgütlerinde yönetim uygulamalarında değişiklik yapılması gerektirmektedir. Ek olarak, uzaktan çalışma, ek yatırımları, kültürel ve yasal engellerin üstesinden gelmeyi ve uzaktan çalışma stratejisi oluşturmayı gerektirmektedir.

Sonuçlar, mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler de dahil olmak üzere, uzaktan çalışma ve iş tutumları arasındaki ilişkinin test edilmesine olanak tanımakta ve alanyazının genişlemesine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışmanın kısa ve orta vadeli etkilerine de ışık tutmaktadır. Pandemi sırasında uzaktan çalışma, olumlu ekonomik etkiler getirirken işlerin devam etmesini sağlayanın en işlevsel yolu olmuştur (Sandoval-Reyes vd., 2021).

Bununla birlikte, bu tez çalışması, evrimii eğitimin tam potansiyeline ulaşması için yakından izlenmesi gereken çalışan (akademisyen) paydaşına da vurgu yapmakta ve “rgtler uzaktan çalışmanın getireceği mesleki izolasyonu azaltmak için ne yapmalılar?” sorusuna cevaplar önermektedir. Mesleki izolasyonla nasıl başa çıkılacağına dair eğitim programları gibi girişimler yararlı olabilirken, ilk olarak yöneticilerin daha proaktif olmaları gerekmektedir. Bu, iş hedeflerine ulaşma sürecinde kişilerarası bağlantıları kurmak ve güçlendirmek için hem görev hem de sosyal (enformel) iletişimin istenen düzeyde gerçekleşmesini sağlamak için meslektaşlar arasında faaliyetleri yapılandırmayı içermektedir (Golden, 2007). Çalışanların mesleki gelişimleri için önemli olan ortak konular hakkındaki bilgilerini paylaştığı evrimii alanların genişletilmesi ve mesleki saygınlığı güçlendiren resmi olmayan ofis ii faaliyetleri içermesi sağlanmalıdır. Ek olarak, yöneticilerinin, değişen iş tasarımlarına ve çalışanların temel örgütsel süreçlere dahil olduklarını daha güçlü hissettikleri gelişimsel görevler sağlamaya daha fazla dikkat etmeleri işlevsel olabilecektir (Golden vd., 2008).

Bahsedilenlerin yanında üniversitelerin, akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinde deneyimlenen durumları ve mesleksel etkinlikleri diğer akademisyenlerle paylaşabilecekleri forumların oluşturması yararlı olabilmektedir. Öte yandan akademi yöneticilerinin, günümüzün değişen iş tasarımlarına ve çalışanların temel örgütsel faaliyetlere daha etkin şekilde dahil olduklarını hissettirecek gelişimsel görevler

‘paylaşmaya’ istekli olmaları da önemlidir. Bu, örneğin, tüm bir örgüt (üniversite) için tek bir çözüm önererek değil, bunun yerine bireysel taleplere veya belirli grupların ihtiyaçlarına (örneğin, belirli bir anadaldaki akademisyen grubuna) uyan çeşitlendirilmiş çözümler sunarak sağlamalıdır (Feldhammer-Kahr vd., 2021). Aynı zamanda örgütlerin, teletıp (psikolojik destek amaçlı) ve resmi olmayan destek grupları gibi duyguları hafifletme stratejilerini kullanarak çalışanlarına ihtiyaç duydukları psikolojik desteği sağlamaları da kritik bir öneri olarak dikkate alınmalıdır.

COVID-19 pandemisinden önceki araştırmaların önerdiği gibi uzaktan çalışma, artık ‘ya hep ya hiç’ önermesi olarak anlaşılmamalıdır. Bireyler ve örgütler için en iyi sonuçlara ulaşmanın bir yolu olarak haftada yalnızca birkaç gün (Virick ve diğerleri, 2010) ya da yalnızca bazı görevler için uzaktan çalışmaya ayrılmalıdır.

Hazırlanan bu çalışmayla beraber, daha da insancıl bir çalışma ortamı yaratmak için bu kriz sırasında kazanılan bilgileri göstererek ve yaygınlaştırarak uzaktan çalışmaya ilişkin bilimsel bilgiyi geliştirmeye ve pandemi sonrası yükseköğretiminin gelecekteki stratejik planlamaları için öncül bir değerlendirme sunarak hem alanyazına hem de uygulamacılara yol gösterici olması umulmaktadır.

4. 3. Güçlü Yönler ve Sınırlamalar

Çalışma sonuçları, sınırlılıklar ışığında yorumlanmalıdır. Araştırma, pandemi sürecinin son döneminde tespit edilmiş manzara ile sınırlıdır. COVID-19 hastalığının yayılmasını önlemek amaçlı getirilen uygulamalar azaldıkça katılımcıların görüşlerinin değişmesi beklenebilir. Örneğin, uzaktan eğitimden hoşlandığını belirten akademisyenler sınıf ortamına geri döndüklerinde geleneksel ders ortamını özlediklerini fark edebilirler. Ters bir durum da gerçekleşebilir. Ayrıca anket formundaki sorulara verilen yanıtlar, yalnızca bir uzaktan çalışmaya değil, pandemi ile ilgili (bulaş korkusu gibi) endişelerden de etkilenmiş olabilir.

Bu araştırma yeni yaygınlaşan uzaktan çalışma biçimine betimsel bir gözle bakarken, ilişkisel deseni nedeniyle değişkenlerin manipülasyonunu içermemektedir. O nedenle nedensellik açısından bir çıkarsamadan mahrumdur. Sınırlılıklarına rağmen, araştırma sonuçlarının Endüstri İlişkileri, Çalışma Psikolojisi, Örgütsel Davranış gibi çeşitli alanlara katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Diğer bir deyişle çalışmanın bulguları mesleki izolasyon algısı ile bunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkiyi mercek altına almakla Türkçe alanyazında önemli bir açılım yaratmayı hedeflemiştir.

Bu çalışmanın güçlü yönü, geçerlilik, güvenilirlik ve nesnellik dahil olmak üzere güvenilirliği sağlamak için kullanılan yöntemlerdir. Doğrulama, iç tutarlılığı kontrol ederek ve son olarak anket maddelerini revize ederek yapılmıştır. Kullanılan tüm ölçeklerin doğruluğu Cronbach's Alpha kullanılarak kontrol edilmiştir.

Ek olarak çalışma, Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin Türkçe'ye kazandırılması ve Mesleki İzolasyona dikkat çekilmesinden ötürü önem arz etmektedir.

4. 4. Gelecek Araştırmalar

Çalışmada uzaktan çalışan akademisyenler tarafından bildirilen uzaktan çalışma yoğunluğunun ortalama olarak normal mesai süresinin %37-45 oranında olması göz önüne alındığında bulguların daha yoğun şekilde uzaktan çalışan ve uzaktan çalışmayan akademisyenlerden oluşan gruplar için yinelenmesi karşılaştırmalı veriler elde edilmesine fırsat verecektir. Benzer şekilde çalışma türü farklılıklarının örgütsel değişkenler üzerindeki etkileri de böylece belirlenebilecektir.

Akademik çalışanlardan başka meslek gruplarından ve sektörlerden elde edilecek verilerle pandemi sonrası yaygınlaşmaya başlayan 'uzaktan çalışma' biçiminin iş tutumları üzerinde gelecekte yaratması muhtemel etkiler de gelecek araştırmalar için bir inceleme sorunsalı olabilir.

Bunların yanı sıra uzaktan çalışmanın kişilik özelliklerine göre de çalışanlarda farklı etkilerde bulunmaktadır. Örneğin; içe dönük olanlar, meslektaşlarından ayrı çalışmayı tercih edebilir, bu nedenle izole hissetmek yerine diğerlerinden uzakta kalmayı yeğleyebilir. Gelecek araştırmalar bu faktörü de incelemelidir.



KAYNAKÇA:

- Aamodt, M.G. (2004). *Applied Industrial/Organisational Psychology* (4th edition). USA: Thomson/Wadsworth.
- Abrams, R Jr. (1997). *Professional Isolation and Connection Among High School Science Teachers in Upstate New York*. Basılmamış Doktora Tezi: Cornell Üniversitesi.
- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., Szaszi, B. (2021). Researchers Working From Home: Benefits and Challenges, *PLoS ONE*, 16(3).
- Ağralı Ermiş, S. (2014). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Alıç, M. (1990). Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*.
- Aliyeva, A. (2013). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Ankara Üniversitesi.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Allen, T.D., Golden, T.D., Shockley, K.M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40–68.
- Altig, D., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Meyer, B., Mihaylov, E., Parker, N. (2020). Firms Expect Working from Home to Triple. *Federal Reserve Bank of Atlanta: Macroblog*, (28 May).

- Ardıç Yetiş, Ş., Özgül Katlav, E. (2017). Turizm Eğitimi Veren Akademisyenlerinin İş Tatmin ve Performans Düzeylerinin Bireysel Özelliklerine Göre Değişmesi. *Verimlilik Dergisi* , (1) , 7-27.
- Argyle, M. (1972). *The Social Psychology of Work*. New-York: Taplinger Publishing Co.Inc.
- Atchison, T. (1999). The Myths of Employee Satisfaction. *Healthcare Executive*, 14 (2) :18-23.
- Bailey, D. E., Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for The Study of Modern Work, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383–400.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Gazi Kitabevi.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., Neuman, G. A. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 496 - 513.
- Balci, B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bartel, C.A., Wrzesniewski, A., Wiesenfeld, B.M. (2012). Knowing Where You Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Identification Among Virtual Employees. *Organization Science*, Vol. 23, p.743-757.

- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers, *New Technology, Work and Employment*, 15, 34–49.
- Baruch, Y. (2003). The Status of Research on Teleworking and an Agenda for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 3, 113 - 129.
- Bassett-Jones, N., Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power. *Journal of Management Development*. 24 (10): 929– 943.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Bateman, T., Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*. Academy of Management. 27, 95-112.
- Batty, M. (2018). Digital twins. *Environment and Planning B: Urban Analytics and City Science*, 45(5), 817-820.
- Baumeister, R., Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bayraktar, S. (2021). *Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

- Becker T., Kernan M., Clark D.K., Klein H.J. (2017). Dual Commitments to Organizations and Professions: Different Motivational Pathways to Productivity. *Journal of Management*. 44(3):1202–1225.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., Murray, M. A. (2000). Work stressors and Co-Worker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391–405.
- Belanger, F. (1999). Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study. *Information & Management Volume*. 35, Sayı 3, s.139-153
- Berkowitz, L. (1987). Pay, Equity, Job Gratifications and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4): 544-551.
- Binder M, Coad A. (2016). How Satisfied Are the Self-Employed? A Life Domain View. *J. Happiness Stud.*, 17(4):1409–33.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z.J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1):165–218.
- Booyesen, C. (2008). *A Study of the Relationship Between Job Satisfaction Experienced by Employees Within a Retail Company and Their Organizational Citizenship Behavior*. Yüksek Lisans Tezi, South Africa: University of Western Cape.
- Brown, K.L. (2007). On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty. *Journal of Women in Educational Leadership*. Sayı 5, 1-17.

- Brown, J.S., Duguid, P., (1991). Organizational Learning and Communities of Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovating. *Organization Science*, 2: 40–57.
- Brynjolfsson, E., Horton, J.J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., TuYe, H.Y. (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at Us Data. *NBER Working Paper Series*, No. 27344.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. and Wood, J.A. (2007), The Relationship of Facets If Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment. *Business and Industrial Marketing*, Vol. 22/5, s. 311-321.
- Bozkurt, A., Sharma, R.C., (2020). Education in Normal, New Normal, and Next Normal: Observations from the Past, Insights from the Present and Projections for the Future. *Asian Journal of Distance Education*, Volume 15, Issue 2.
- Bozkurt, A., Sharma, R.C., (2020). Emergency Remote Teaching in a Time of Global Crisis Due to Coronavirus Pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, Volume 15, Issue 1.
- Buckley, F. (2020). Professional Isolation in Remote Workers-What Can Managers Do to Minimise This? LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/professional-isolation-remote-workers-what-can-managers-fiona-buckley/>. (Erişim: 29 Ağustos 2022.)
- Buss, D. M. (1996). The Evolutionary Psychology of Human Social Strategies içinde, E. T. Higgins, A.W. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology: Handbook of Basic Principles* (Pp. 3–28). New York: Guilford Press.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Camcı, G. (2021). *Seyahat İşletmelerinde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara’da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentaları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Carriere, J., Bourque, C. (2008). The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Land Ambulance Service and the Mediating Role of Communication Satisfaction, *Carrier Development International*, Vol. 14 No. 1, Pp. 29-49.
- Chang, Y., Chien, C., Shen, L. (2021). Telecommuting During the Coronavirus Pandemic: Future Time Orientation as a Mediator Between Proactive Coping and Perceived Work Productivity in Two Cultural Samples. *Personality and Individual Differences*, 171, 110508-110508.
- Chung, K. H., Ross, M. F. (1977). Differences in Motivational Properties Between Job Enlargement and Job Enrichment. *Academy of Management Review*, 2, 113–122.
- Civek, A.A. (2021). Sosyal Kaytarma “Kalabalığımız” Cümlesinin Gizli Öznesi. Üstün, F., Koca Ballı, A.İ. (Ed.), *Örgütsel Davranış Şimdi Bu Konular Konuşuluyor* içinde (s. 41). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Conley, S., Shaw, S., Glasman, N. (2007). Correlates of Job and Growth Satisfaction Among Secondary School Administrators. *Journal of School Leadership*, 17, 54–88.

- Cooper, C. D., Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511–532.
- Courtney, E. (2021, Nisan 27). 30 Companies Switching to Long-Term Remote Work, *Flexjobs*, <https://www.flexjobs.com/blog/post/companies-switching-remote-work-long-term/>
- Cummings, J. (2005). *Masters of The Virtual World*.
- Çakan, S. (2021). Uzaktan/Evden Çalışmanın İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*. 5 (9) , 227-244.
- Çamveren, H., Vatan, F. (2018). Yükseköğretimde Mentorluk Yetkinliği ve Faydaları. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(4), 256-261.
- Da Silva, N., Virick, M. (2010). Facilitating Telecommuting: Exploring the Role of Telecommuting Intensity and Differences Between Telecommuters and Non-Telecommuters (No. CA-MTI-10-2803). *Mineta Transportation Institute*.
- Datta, S. (2017). Digital Twins. *Journal of Innovation Management*, 5, 14-34. <http://Oastats.Mit.Edu/Handle/1721.1/107989>.
- Davis, K. (1953). Management Communication and the Grapevine. *Harvard Business Review*, 31: 43–49.
- Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Dawis, R.V., Lofquist L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment, Minneapolis: *University of Minnesota Press*.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H., Weiss, D.J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R.V., Weiss, D.J., England, G.W. And Lofquist, L.H. (1967). Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- Deci, E. L., Cascio,W. F. (1972). Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.
- Demir, S., Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1) , 1256-1286.
- Diekema, D. A. (1992). Aloneness and Social Form. *Symbolic Interaction*,15, 481–500.
- Dinçer, E., Ersoy Kart, M. (2021). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Yetenek Yönetiminin Aracılık Rolünün İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (4), 21-42.
- Dingel, J., Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? *Journal of Public Economics*, 189.
- Dubrin, A.J. (1974). *The Practice of Managerial Psychology*, New York: Pergamon Press Inc.

- Duffy, M., Ganster, D. Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Dunnette, M.D. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Durbin, S., Tomlinson, J. (2010). Female Part-Time Managers: Networks and Career Mobility. *Work, Employment & Society*, 24, 621-640.
- Duygulu, S. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Dyer, L., Parker, D.F. (1975). Classifying Outcomes in Work Motivation Research: An Examination of the Intrinsic-Extrinsic Dichotomy. *Journal of Applied Psychology*, 60, 455-458.
- Educause. The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. Erişim: 11 Nisan 2022. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>.
- El Saddik, A. (2018). Digital Twins: The Convergence of Multimedia Technologies. *IEEE Multimedia*, 25(2), 87-92.
- Erdoğan, S., Nahcivan, N., Esin, N. (2015). *Hemşirelikte Araştırma* (2. Baskı). Nobel Kitabevi, Ankara.
- Erkut, E. (2020). Covid-19 Sonrası Yükseköğretim. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(2), 125-133.
- Erlam, G., Garrett, N., Gasteiger, N., Lau, K., Hoare, K., Agarwal, S., Haxell, A. (2021). What Really Matters: Experiences of Emergency Remote Teaching in University

Teaching and Learning During the COVID-19 Pandemic, Erişim:
<https://doi.org/10.3389/feduc.2021.639842>

Ermiş, S.A. (2014). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

Elron, E., Vigoda, E. (2003). Influence and Political Processes in Virtual Teams. In C. B. Gibson, & S. G. Cohen (Eds.), *Virtual Teams That Work*. (Pp. 317–334). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Eyupoglu, S., Saner, T. (2009). The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1, 686-691.

Falkenburg, K., Schyns, B. (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviors, *Management Research News*, Vol. 30, No. 10, p. 708-723.

Feldhammer-Kahr, M., Tulis, M., Leen-Thomele, E., Dreisiebner, S., Macher, D., Arendasy M., Paechter, M. (2021). It's a Challenge, Not a Threat: Lecturers' Satisfaction During the COVID-19 Summer Semester of 2020. *Frontiers in Psychology*, 12:638898.

Felstead, A., Henseke, G., (2017). Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Wellbeing and Work-Life Balance. *New Technol Work Employ*, 32(3):195–212.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications.

Fine, G.A, Rosnow, R.L. (1978). Gossip, Gossipers, Gossiping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4: 161–168.

- Fon Tamandjong, G. (2020). Organisational Commitment: A Review of the Evolution from Side-Bets to the Three-Component Conceptualisation Model. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Fonner, K.L., Roloff, M.E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress From Interruptions, and Organizational Identification. *Commun Monogr*, 79(2):205–31
- Forbes, Beware: Professional Isolation is More Than Loneliness, Erişim: 24 Mayıs 2022, <https://www.forbes.com/sites/laurelfarrer/2019/02/15/beware-professional-isolation-is-more-than-loneliness/?sh=e7003d42723a>
- Friday, S.S, Friday, E. (2003). Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Gainey, T.W., Kelley, D. E., Hill, J. A. (1999). Telecommuting's Impact on Corporate Culture and Individual Workers: Examining the Effect of Employee Isolation. *SAM Advanced Management Journal*, 64, 4–10.
- Gajendran, R.S., Harrison, D.A. (2007). The Good, The Bad, And The Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *J. Appl. Psychol.*, 92, 1524–1541.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., Toscano, F. (2021). Work from Home During the COVID-19 Outbreak. *J. Occup. Env. Med.*, 63, E426–E43.
- Garg, N., Anand, P. (2020). Knowledge Hiding, Conscientiousness, Loneliness and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model. *Int. J. Educ. Manag.*, 34, 1417–1437.

- Gao, G., Sai, L. (2020), Towards a ‘Virtual’ World: Social Isolation and Struggles During the COVID-19 Pandemic as Single Women Living Alone. *Gender, Work & Organization*, 27(5): 754–762.
- Golden, T. D. (2007). Co-Workers Who Telework and The Impact on Those in the Office: Understanding the Implications of Virtual Work for Co-Worker Satisfaction and Turnover Intentions. *Human Relations*. 60, 1641-1667.
- Golden, T. D. (2006). The Role of Relationships in Understanding Telecommuter Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31.
- Golden, T., Veiga, J., Dino, R. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *The Journal of Applied Psychology*. 93(6):1412-21.
- Görgülü, H. (2022). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Green, C.R. (2019). *Examining the Effects of Negative Work Outcomes on Telecommuting*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tennessee: Middle Tennessee State University.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10(1), s. 73-83.

- Gülen Ertosun, Ö., Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 41, 469–476.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haggerty, N., Zeying, W., Yinglei, W. (2020). Cultivating Virtual Competence. *Ivey Business Journal*. 2–10.
- Hall, D. T., Schneider, B., Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15, 176-189.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. (1992). Work-Family Conflict: A Comparison Of Dual-Career and Traditional-Career Men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Hitlan, R., Clifton, R., Desoto, M. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work- Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*. 8, 1-20.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., Bond, A. (2020). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. Erişim: 29 Ağustos 2022. Educause. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- IPMA-HR (2020). *Public Sector Telework Trends During the Coronavirus Pandemic*, Erişim Tarihi (28 Ağustos 2022), <https://www.ipma-hr.org/stay-informed/hr->

news-issues/hr-news-article/public-sector-telework-trends-during-the-coronavirus-pandemic.

- Jing, L., Zhang, D. (2014). The Mediation of Performance in The Relationship of Organizational Commitment to University Faculty's Effectiveness. *Asia Pacific Education Review*. 15:141-153.
- Joiner, T., Bakalis, S. (2006). The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6).
- Jones, G. R. (1981). Task Visibility, Free Riding and Shirking, Explaining the Effect of Structure and Technology on Employee Behavior. *The Academy of Management*.
- Jong, R., Schalk, R., Curşeu, P. (2008). Virtual Communicating, Conflicts and Performance in Teams. *Team Performance Management*. 14. 364-380.
- Joo, B. (2010). Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Role of Perceived Organizational Learning Culture, Leader-Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1):69-85.
- Jung, H.S., Song, M.K., Yoon, H.H. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Sustainability*, 13, 948.
- Kaden, U. (2020). COVID-19 School Closure-Related Changes to the Professional Life of a K–12 Teacher. *Education Sciences*, 10(6), 165.
- Karrasch, A. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*, 15, 225–236.

- Karadağ, E., Çiftçi, S. K., Gök, R., Su, A., Ergin-Kocatürk, H., Çiftçi, Ş. S. (2021). COVID-19 Pandemisi Sürecince Üniversitelerin Uzaktan Eğitim Kapasiteleri. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4 (1) , 8-22.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Lehmann, E.L., Romano, J.P. (2005). *Testing Statistical Hypotheses* (3rd ed.), New York: Springer.
- Khalili, A., 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(5):100-110.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33:499-517.
- Keleş, B. (2022). *Örgütsel Adalet ve Etik Liderliğin İş Tatminine Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi.
- Kiesler, C. A. (1971). *The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief*. New York: Academic Press.
- Kiggundu, M. N. (1983). Task Interdependence and Job Design: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31: 145-172.
- Kiggundu, M. N. (1981). Task Interdependence and the Theory of Job Design. *Academy of Management Review*, 6: 499- 508.

- Kirkman, B. L., Rosen, B., Gibson, C. B., Tesluk, P. E., Mcpherson, S.O. (2002). Five Challenges to Virtual Team Success: Lessons from Sabre, Inc. *Academy of Management Executive*, 16, 67–78.
- Koch, J., Steers, R. (1978). Job Attachment, Satisfaction and Turnover Among Public Sector Employees, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, Issue. 1, 119-128.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 11. Basım, Arıkan Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yayın No:203, İstanbul.
- Koçer, S., Yazıcı, T., Keba Ekinci, D. (2016). Büro Ortamlarının Çalışana Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, Sayı:4.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5 (13), 16-35.
- Korte, W. B., Wynne, N. (1996). *Telework: Penetration, Potential and Practice in Europe*, Amsterdam: Ios Press.
- Kram, KE. (1985). *Mentoring at Work*. Scott Foreman: Glenview, IL.
- Kugelmass J. (1995). *Telecommuting: A Manager's Guide to Flexible Work Arrangements*. Lexington Books: New York.
- Kulikowski, K., Przytuła, S., Sułkowski, Ł. (2021). The Motivation of Academics in Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic in Polish Universities - Opening the Debate on a New Equilibrium in e-Learning. *Sustainability*, 13, 2752.

- Kurland, N. B., Bailey, D. E. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28, 53–68.
- Kurland, N. B., Egan, T. D. (1999). Telecommuting: Justice and Control in The Virtual Organization. *Organization Science*, 10, 500–513.
- Kurland, N. B., Pelled, L. H., (2000). Passing The Word: Toward a Model of Gossip and Power in The Workplace. *Academy of Management Review*, 25: 428–439.
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T., Goodarzi, S., and Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and Job Outcomes: A Moderated Mediation Model of System Use, Software Quality, and Social Exchange. *Information & Management*, (58:3).
- Kutoane, M., Brysiewicz, P., Scott, T. (2021). Interventions for Managing Professional Isolation Among Health Professionals in Low Resource Environments: A Scoping Review. *Health Science Reports*, 4(3): E361.
- Kwon, I.-W., Banks, D. (2004). Factors Related to The Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19, 606-622.
- Langfred, C. W. (2000). The Paradox of Self-Management: Individual and Group Autonomy in Work Groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 563-585.
- Lankau, M. J., Scandura, T.A. (2002). An Investigation of Personal Learning in Mentoring Relationships: Content, Antecedents, and Consequences. *Academy of Management Journal*, 45, 779-790.

- Leary, M. R., Springer, C., Negel, L., Ansell, E., Evans, K. (1998). The Causes, Phenomenology, and Consequences of Hurt Feelings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1225–1237.
- Levin, I., Stokes, J. P. (1989). Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 752–758.
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*. 41(1):3-13.
- Lipton, J. (2021). *Teachers' Experiences with Emergency Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Wilkes University.
- Liou, S.-R. (2008). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*. 43. 116-25.
- Locke, E.A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, IL: Rand McNally, Chicago, 1297-1349.
- Lovakov, A. (2016). Antecedents of Organizational Commitment Among Faculty: An Exploratory Study. *Tertiary Education and Management*, 22(2):149-170.
- Luddy, N. (2005). *Job Satisfaction Amongst Employees at a Public Health Institution in The Western Cape*. Unpublished Mcomm Dissertation.
- Luthans, F. (1995). *Organisational Behaviour*. (7th ed.). McGraw-Hill.
- Lyttelton, T., Zang, E., Musick, K. (2020). Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work. *SocArXiv*. Web.

- Mabasa, F., Ngirande, H. (2015). Perceived Organisational Support Influences on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Junior Academic Staff Members. *Journal of Psychology in Africa*, 25, 364-366.
- Mann, S., Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18, 196-211.
- Mann, S., Varey, R., Button, W. (2000). An Exploration of the Emotional Impact of Tele-Working via Computer-Mediated Communication. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 668–690.
- Markovits, Y., Ann J. D., Doris, F., Rolf, van Dick (2010). The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public and Private Sector Employees. *International Public Management Journal*, 13:2, 177-196.
- Marshall, G.W., Michaels, C.E., Mulki, J.P. (2007). Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement, *Psychology and Marketing*, Vol. 24(3): 195–223.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4).
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkey, L. C., Cacioppo, J. T. (2011). A Meta-Analysis of Interventions to Reduce Loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15: 219–266.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.

- McCloskey, D.W., Igbaria, M. (2003). Does ‘Out of Sight’ Mean ‘Out of Mind’? An Empirical Investigation of the Career Advancement Prospects of Virtual Workers, *Resources Management Journal*, Vol. 16, pp. 19-34.
- Merrill, J. S. (2021). *Remote Work, Employee Engagement, and the Implications of COVID-19*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Minnesota: The College of St. Scholastica.
- Miller, J.P. (1975). Isolation in Organizations: Alienation from Authority, Control, and Expressive Relations. *Administrative Science Quarterly*, 20, 260–271.
- Metin, F. (2021). *İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Güçlendirme: Bilişim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, Pp. 20-52.
- Mohan, G., McCoy, S., Carroll, E., Mihut, G., Lyons, S., Mac Domhnaill, C. (2020). Learning for All? Second-level Education in Ireland During COVID-19 (Report No. 92). *Economic and Social Research Institute (ESRI)*, Dublin, Ireland.

- Moon, M.A., Gupta, S.F. (1997). Examining The Formation of Selling Centers: A Conceptual Framework. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17, 31–41.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 14, ss. 224-247.
- Mulki, J.P., Locander, W.B., Marshall, G.W., Harris, E.G., Hensel, J. (2008). Workplace Isolation, Salesperson Commitment, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28, 67–78.
- Murat, G., Çevik, E.İ. (2008). İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Örneği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (8), 1–18.
- Nadler L., Nadler Z. (eds). (1990). *The Handbook of Human Resource Development* (2nd edn), Wiley: New York.
- Nasios, G. (2021), *Teleworking in the Public Sector*, Erişim tarihi (29 Ağustos 2022), <https://socialeurope.eu/teleworking-in-the-public-sector>.
- Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., Tran, Q.D. (2016). Influence of Organizational Rewards on Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Employee Relations*, Vol. 38, No. 4, s. 596-619.
- Nilles, J. M. (1994). *Making Telecommuting Happen*, VNR, New York.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd Edition). New York: McGraw-Hill.
- Oğlu, A. M. (2014). *Kendini Gerçekleştirme ve Kişilik*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.

- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., Kline, T. J. (2009). Predicting Teleworker Success: An Exploration of Personality, Motivational, Situational, and Job Characteristics. *New Technology, Work and Employment*, 24, 144–162.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Bercovich, A. (2014). Prediction of Cyberslacking When Employees Are Working Away from The Office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298.
- O'Reilly, C. A, Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychology Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Oran Başkaya, N. (1989). *Job Satisfaction of a Group of Academic Staff in Marmara University*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Orhan, M. A., Rijsman, J. B., van Dijk, G. M. (2016), Invisible, Therefore Isolated: Comparative Effects of Team Virtuality with Task Virtuality on Workplace Isolation and Work Outcomes”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 32, s. 109-122.
- Öge, H. S. (2018). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 1 (2) , 21-35.

Özfalcı Akıl, S. (2020). *X ve Y Kuşaklarında İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Özkalp, E., Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43-70.

Öztürk, E. (2021). *COVID-19 Dönemi Özel Sektör ve Kamu Sektörü Spor İşletmelerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi.

Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., Aras, M. (2014). İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Derneği*. 6/1. 232-250.

Chargifi, “Survey reveals 81% of younger workers fear loneliness from long-term home working”, erişim: 25 Ağustos 2022, <https://pearnkandola.com/press/5405/>

Perry S. J., Hunter M. E., Currall S. C. (2016). Managing The Innovators: Organizational and Professional Commitment Among Scientists and Engineers. *Research Policy*, 45:1247–1262.

Plattner I. E. (2004). Psyched Up for Change: The Psychology of Change Management and Its Role in Transformation. *People Dynamics*, 22(1- 2):20-25.

- Pinsonneault, A., Boisvert, M. (2001). The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature. *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*. IGI Global, p. 163–85.
- Piskurich, G. (1996). Making Telecommuting Work. *Training & Development*, 50: 20–27.
- Pool, I. (1990). *Technologies Without Boundaries: On Telecommunications in a Global Age*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Powers, A. (2021). A Literature Survey and Qualitative Analysis on Work-From-Home Research Before and During The COVID-19 Pandemic, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. California: University of California, Irvine
- Iverson, R. D., Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' of Commitment Be Managed? *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12 (3), s. 460-471.
- Rice, R. E., Gattiker, U. E. (2001). New Media and Organizational Structure. In F. Jablin, L. Putnam (Eds.), *Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research and Methods*: 544-581. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riley, F., McCloskey, D. W. (1997). Telecommuting as a Response to Helping People Balance Work and Family. In S.Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.),

Integrating Work and Family: Challenges and Choices For a Changing world:
133-142. Westport, CT: Quorum.

Robbins, S. P. (1989). *Organisational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., Boyle, M. (2013). *Organisational Behavior* (7th ed.). Pearson Higher Education AU.

Robbins, S. P., Odendaal, A., Roodt, G. (2003). *Organisational Behaviour* (9th ed.). Cape Town: Prentice-Hall International.

Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organisational Behaviour* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Rodrigues, M., Franco, M., Silva, R. (2020). COVID-19 and Disruption in Management and Education Academics: Bibliometric Mapping and Analysis. *Sustainability*, 12 (18), 7362.

Rokach, A. (1997). Relations of Perceived Causes and The Experience of Loneliness. *Psychological Reports*, 80, 1067–1074.

Romaniuk, M.W., Łukasiewicz-Wieleba, J., (2020). Crisis Remote Education at The Maria Grzegorzewska University During Social Isolation in the Opinions of Academic Teachers, *International Journal of Electronics and Telecommunications*, Volume 66, No. 66, 801-806.

Rungruang, P., (2012). Antecedents of Organizational Commitment of Academics in Thailand: Qualitative Analysis. *Research Journal of Business Management*, 6: 40-51.

- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., Duque-Oliva, E.J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life During Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int J Environ Res Public Health*, Jul 2;18(13):7069.
- Schall, M. A. (2019), *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict and Telecommuting Intensity*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, California: San José State University.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2005), *Psychology and Industry Today*, 9th Edition, New York, Macmillan Publishing.
- Serinkan, C., Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21) , 115-132.
- Shapiro, D. L., Furst, S. A., Spreitzer, G.M., Glinow, M.A.V. (2002). Transnational Teams in The Electronic Age: Are Team Identity and High Performance at Risk? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 455–467.
- Singhapong, P. (2013). The Effect of Virtual Distance on an Employee's Motivations, Job Satisfaction, and Commitment. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (Former Name Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities and Arts)*, 93-148.
- Smart Working Observatory of the Politecnico di Milano Cresce il Numero degli Smart Worker Italiani: 570mila (+20%) Lavoratori più Soddisfatti Degli Altri. Erişim: <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/cresce-il-numero->

degli-smart-worker-italiani-570mila-plus20-lavoratori-piu-soddisfatti-degli-altri
(11 May 2021).

Smith, S., Patmos, A., Pitts, M. (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.

Snell, S.A. (1992). Control Theory in Strategic Human Resource Management: The Mediating Effect of Administrative Information. *Academy of Management Journal*, 35: 292–327.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Spilker, M. (2014). *Making Telework Work: The Effect of Telecommuting Intensity on Employee Work Outcomes*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Columbia: University of Missouri Graduate School.

Straus, S. G., McGrath, J. E. (1994). Does The Medium Matter? The Interaction of Task Type and Technology on Group Performance and Member Reactions. *Journal of Applied Psychology*, 79: 87-97.

Sutton, V. (2020). *An Evaluation of Turnover and Organizational Commitment Among California State University Staff*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sacramento, California: California State University.

Szyszkowski, N. (2021). *The Effect of a Remote Working Structure on Perceived Supervisor Support and Affective Organizational Commitment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Azusa California: Azusa Pacific University.

Thabo, T., Nkhukhu-Orlando, E., Wilson, D. R., Forchheh, N., James, G. (2018). Factors Associated with Organizational Commitment of Academic Employees in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*. 10, 56-64.

The World of Work Project. Adams' Equity Theory of Motivation: A Simple Summary. Erişim: 8 Ağustos 2022 tarihinde <https://worldofwork.io/2019/02/adams-equity-theory-of-motivation/>

The World Economic Forum. Digital Learning Can Help Us Close The Global Education Gap. This Is How. Erişim: 11 Nisan 2022 tarihinde <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global-covid19-online-digital-learning/>

Thye, S., Vincent, A., Lawler, E., Yoon, J. (2014). Relational Cohesion, Social Commitments, and Person-to-Group Ties: Twenty-Five Years of a Theoretical Research Program. *Advances in Group Processes*, 31, 99-138.

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

Toscano, F., Zappala, S. (2020). S. Smart working in Italia: Origin, diffusion and potential outcomes. *Psicologia Sociale*, 15(2), 203–223.

Tuğay, O. (2021). Üniversite Öğrencilerinin COVID-19 Sürecinde Uzaktan Eğitimle Almış Oldukları Muhasebe Dersleri İle İlgili Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 23(2), 380-396.

- Tustin, D. (2014). Telecommuting Academics Within an Open Distance Education Environment of South Africa: More Content, Productive, and Healthy?. *International Review of Research in Open and Distance Learning*. 15(3):185-214
- Uluslararası Üniversiteler Birliği (UAI), Jensen, T. (2019). Dijital Çağda Yükseköğretim: Dünyadaki Mevcut Dijital Dönüşüm Durumu. *Higher Education in the Digital Era: The Current State of Transformation Around the World*. Erişim 24 Mayıs, 2022, <https://www.iau-aiu.net/higher-education-in-the-digital-era-the-current-state-of-transformation-around>
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:19; Sayı:1.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Barış Kitap.
- Vega, G., Brennan, L. (2000). Isolation and Technology: The Human Disconnect. *Journal of Organizational Change Management*, 13, 468–481.
- Virick, M., Da Silva, N., Arrington, K. (2010). Moderators of The Curvilinear Relation Between Extent of Telecommuting and Job and Life Satisfaction: The Role of Performance Outcome Orientation and Worker Type. *Human Relations*, 63(1),137–154.
- Walther, J. B. (1996). Computer-Mediated Communication Impersonal, Interpersonal, and Hyperpersonal Interaction. *Communication Research*, 23, 3–43.
- Wang, X. (2007). Learning, Job Satisfaction and Commitment: An Empirical Study of Organizations in China. *Chinese Management Studies*, Vol.1 No. 3, pp. 167- 179.

- Wang, W., Albert, L., Sun, Q. (2019). Employee Isolation and Telecommuter Organizational Commitment. *Employee Relations: The International Journal*, Vol. 42 (3).
- Wheatley D. (2017). Employee Satisfaction and Use of Flexible Working Arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4):567–85.
- Whyte, W.H. (1956). *The Organization Man*. Simon and Schuster.
- Wellinger, C. J. (2021), *Time to Flex: A Case Study of Flexible Work Arrangements in a Post-Pandemic World*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pennsylvania: Robert Morris University.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., Garud, R. (2001). Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support. *Journal of Management*, 27, 213–229.
- Worrell, T. G. (2004). *School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later*. Doktora Tezi. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Wright, S. L. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. *Research on Emotion in Organizations*, 1(1):123-142.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yelboğa A. (2009). Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6 (8): 1066-1072.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2): 171-182.

Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında Algılanan Rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumu ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.

Yücel, M. F. (2019). *İş Tatmini ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

YÖK. (2020a, Aralık, 1)., Yükseköğrenim Kurulu Web Sitesi:
https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/coronavirus_bilgilendirme_1.aspx

YÖK (2020b, Aralık, 1). Yükseköğrenim Kurulu Web Sitesi:
<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/YKS%20Ertelenmesi%20Bas%C4%B1n%20A%C3%A7%C4%B1klamas%C4%B1.aspx>

YÖK. (2020c, Aralık, 1). Yükseköğrenim Kurulu Web Sitesi:
<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yok-ten-sinavlara-iliskinkarar.aspx>

YÖK, (2020d, Aralık, 1). Yükseköğrenim Kurulu Web Sitesi:
https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/BasinAciklamasi/2020/2020_2021_akademik_yili_baslangici_aciklama.pdf

YÖK. (2022, Nisan 22). YÖK Web Sitesi: <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alındı.

Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Zimmerman, J. (2017). *Work-Life Balance and Teleworking: Developing and Testing a Teleworker Performance Model*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Arizona: Northcentral University.



EKLER

EK-1 ETİK KURUL İZNİ

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ**

Karar Tarihi : 13/09/2021
Toplantı Sayısı : 14
Karar Sayısı : 293

293- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Yusuf Aşan**'ın "Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Mesleki İzolasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi: Akademisyenlerle Yapılan Bir Çalışma" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Yusuf Aşan**'ın "Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Mesleki İzolasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi: Akademisyenlerle Yapılan Bir Çalışma" başlıklı tezinin araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Anket Formu



Değerli katılımcı,

Bu anket formu Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında hazırlanmakta olan "COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Mesleki İzolasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi: Akademisyenlerle Yapılan Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır.

Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Ankete katılmak yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Yanıtlarınız özenle muhafaza edilecek ve toplu olarak istatistiksel analizler uygulanarak, anonim şekilde raporlanacaktır. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Yüksek Lisans Öğrencisi
Yusuf Abdurrahman AŞAN

Tez Danışmanı

Prof.Dr. Müge ERSOY KART

DEMOGRAFİK VE SOSYOMETRİK SORULAR

1. Akademik unvanınız nedir?

- ☐ Profesör Doktor
- ☐ Doçent Doktor
- ☐ Dr. Öğretim Üyesi
- ☐ Öğretim Görevlisi
- ☐ Araştırma Görevlisi

2. Mevcut kurumunuzun faaliyet gösterdiği sektör hangisidir?

- ☐ Kamu
- ☐ Özel

3. Üniversitenizi ve fakültenizi belirtir misiniz? (İsteğe bağlı)

.....

4. Mevcut işyerinizde kadar süredir çalışıyorsunuz?

- ☐ 0 - 10 yıldır
- ☐ 10 - 20 yıldır
- ☐ 20- 30 yıldır
- ☐ 30 - 40 yıldır
- ☐ 40 yıl üstünde

5. Şu anki unvanınızla ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

- ☐ 0 - 5 yıldır
- ☐ 5 - 10 yıldır
- ☐ 10 - 15 yıldır
- ☐ 15 - 20 yıldır
- ☐ 20- 25 yıldır
- ☐ 25 üstü yıldır

6. Şu anki işinizde / pozisyonunuzda ne zamandan beridir evden çalışıyorsunuz?

- ☐ Pandemi başlamadan (2020 Mart) önce
- ☐ 2020 Mart sonrası aralıklı olarak
- ☐ 2020 Mart sonrası düzenli olarak

7. Doğum Yılıınızı belirtir misiniz?

.....

8. Cinsiyetinizi belirtir misiniz?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

9. Eğitim seviyeniz nedir?

- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

10. Medeni durumunuzu belirtir misiniz?

- ☐ Bekar
- ☐ Evli
- ☐ Diğer

11. Sizle beraber yaşayan kaç tane çocuğunuz vardır?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3

- ☐ 4
- ☐ 4 fazlası

12. Daha önce çevrimiçi (online) ders verdiniz mi?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

13. COVID-19 öncesi dersleri hangi yöntemlerle işliyordunuz?

- ☐ Tahta kullanımı
- ☐ PDF formatında okuma materyalleri vererek
- ☐ Slayt kullanımı
- ☐ Karma yöntemler

14. COVID-19 sonrasında derslerde yine uzaktan eğitim yöntemlerini kullanmayı düşünür müsünüz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

15. İhtiyaç duyduğumda üniversite yönetimi yeterli teknik destek sağlanmaktadır.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

16. Çevrimiçi (online) / uzaktan eğitim süreci mesleki gelişimime katkı sağladı.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

17. Çevrimiçi (online) / uzaktan eğitim sürecinde alanımla ilgili internet kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmaya başladım.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

18. Sistemin kullanımına alışmakta zorlandım.

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

MESLEKİ İZOLASYON ÖLÇEĞİ

A. Bu bölümde lütfen uzaktan çalışmaya başladığınız tarihten itibaren aşağıda verilen duyguları ne sıklıkla hissettiğinizi belirtiniz.

Maddeler	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1. Kariyerimi geliştirebilecek faaliyet ve toplantılardan uzak kalıyorum.					
2. Bir mentordan istifade etme fırsatını kaçıyorum.					
3. Kendimi mesleki gelişmelerden kopmuş hissediyorum.					
4. İş arkadaşlarımla yüz yüze etkileşimden yoksunum.					
5. Kendimi yalnız bırakılmış hissediyorum.					
6. İş arkadaşlarımdan duygusal desteğinden mahrum kaldığımı hissediyorum.					
7. İnsanlarla samimi etkileşim içinde olmaya hasretim.					

1. Lütfen bu süreçte haftada ortalama kaç saat uzaktan (online) çalıştığınızı belirtiniz.

- ☐ 0 saat - 16 saat arasında
- ☐ 16 saat - 24 saat arasında
- ☐ 24 saat - 32 saat arasında
- ☐ 30 saat - 40 saat arasında
- ☐ 40 saat ve daha fazla saat arasında

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

B. Bu bölümde lütfen Uzaktan Çalışmaya başladığınız tarihten itibaren aşağıda işinizle ilgili verilen ifadelerin sizin için ne denli geçerli olduğunu belirtiniz.

Maddeler	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın' bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

C. Bu bölümde lütfen uzaktan çalışmaya başladığınız tarihten itibaren aşağıda verilen ifadeler için size en çok uyan seçeneği işaretleyiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İş hayatımın (kariyerimin) bundan sonraki bölümünü bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum.					
2.İşyerimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.					
3.İşyerimdeki sorunları kendi sorunlarımıymış gibi hissedirim.					
4.Bu işyerine duyduğum bağlılığı, bir başka işyerine de kolayca duyabileceğimi sanıyorum.					
5.İşyerimde kendimi ' ailenin bir parçası ' gibi hissetmiyorum.					
6.Bu işyeriyle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.					
7.Bu işyerinin benim için çok önemli kişisel bir anlamı var.					
8.İşyerime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.					
9.Başka bir iş bulmadan şu anki işimden ayrılırsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz.					
10.İşyerimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.					
11.Şimdi işimi bırakmaya karar verirsem hayatımda pek çok şey aksar.					
12.Şu anda işimi bırakmak bana çok pahalıya mal olmaz.					
13.Bu işyerinde çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de buna mecburum.					
14.Bu işyerinden ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.					
15.Bu işyerinden ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri uygun seçeneklerin olmamasıdır.					
16.Bu işe devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, işten ayrılmanın önemli kişisel fedakârlıklar gerektirecek olmasıdır. Başka bir işyeri burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlamayabilir.					
17.Günümüzde insanların çok sık iş değiştirdiklerini düşünüyorum.					
18.Bir insanın çalıştığı işyerine daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.					
19.Sürekli işyeri değiştirmek bana hiç de ahlak dışı görünmüyor.					
20.Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.					
21.Başka bir işyerinden daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olmayacağını düşünürüm.					
22.Bana bir işyerine sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.					
23.İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı işyerinde geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.					
24.Bir işyerine aşırı bağlı olmanın artık anlamlı olduğunu sanmıyorum.					

EK-3 KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT KULLANIM İZİNLERİ

2 Messages
Scale Use Permission

17

TG Timothy D. Golden 2021-04-27
To: Yusuf Aşan >

Hi Yusuf,

The items appear in the journal article and it is fine with me if you would like to translate these into Turkish for use in your thesis. I ask that you please forward the translated items and your results to me when you complete your study.

Best wishes.

From: Yusuf Aşan [
Sent: Sunday, April 25, 2021 10:59 AM
To: Golden, Timothy D. >
Subject: Scale Use Permission

Dear Golden,

I'm a graduate student in the Department of Labour Economics and Industrial Relations, Ankara University, Turkey. For my thesis on Remote Work of Academicians in the COVID-19 Pandemic in terms of professional isolation, job satisfaction and organizational commitment, I would like to adapt to Turkish language and use your "Professional Isolation measure" if you give permission to use it.

Best regards.

FY Fatma Yıldırım
To: Yusuf Aşan >

18:38

Re: Örgüte Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni.

Merhaba,

Örgüte Bağlılık Ölçeğini çalışmanızda elbette kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin

İyi çalışmalar

Fatma Yıldırım

On Friday, June 4, 2021, 12:37:41 PM GMT+3, Yusuf Aşan > wrote:

Merhaba hocam,

"COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmanın Mesleki İzolasyon, İş tatmini ve Örgütsel bağlılık açısından değerlendirilmesi: Akademisyenlerle yapılan bir çalışma" başlıklı tezimde kullanabilmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasını yaptığınız **Örgüte Bağlılık Ölçeği (1996)** 'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. İyi günler dilerim.

AB Asli Baycan
To: Yusuf Aşan >

22:13

Re: Uyarlamasını yaptığınız İş Tatmini Ölçek Kullanım İzni

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

Yusuf Aşan < > şunları yazdı (4 Haz 2021 12:26):

Merhaba,

Ben, Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. "COVID-19 Pandemisi'nde Uzaktan Çalışmanın Mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından değerlendirilmesi: Akademisyenlerle yapılan bir çalışma" konulu tezimde kullanabilmek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasını yaptığınız **İş Tatmini Ölçeği'ni** izniniz olursa kullanmak istiyorum.

ÖZET

Araştırmada, COVID-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalan akademisyenlerin mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin öncül değerlendirmeleri akademisyenlerin algı ve yargılarına dayalı olarak ölçmek amaçlanmıştır. Ek olarak, Mesleki İzolasyon Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılarak mesleki izolasyonun ölçülmesini sağlayacak Türkçe ölçme aracının eksikliğinin giderilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan betimsel bir çalışmadır. Araştırma evreni, Ankara ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerde görev yapan 21.596 akademisyenden oluşmaktadır. Hazırlanan anket formu, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 415 akademisyene çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Kullanılan anket formunda mesleki izolasyonu ölçebilmek için Golden, Veiga ve Dino (2008) tarafından geliştirilen Mesleki İzolasyon Ölçeği, Türkçe uyarlamasının yapılarak kullanılmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçebilmek için geçerliliği genel kabul görmüş ve yaygın olarak kullanılan İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örneklemden sağlanan verilerin analizi, SPSS 22.0 yazılımı aracılığı ile yapılmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin mesleki izolasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılıklarını göstermek amacıyla; Bağımsız Örneklem için t-Testi ve ANOVA Testi kullanılırken, mesleki izolasyonun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre akademisyenlerin mesleki izolasyon düzeylerinin düşük düzeyde olduğu görülürken, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları düzeylerine orta düzeyde katılım sağlandığı görülmüştür. Normatif bağlılık düzeyine diğer alt boyutlara göre düşük düzeyde katılım sağlandığı belirlenmiştir. Mesleki izolasyonun iş tatminini olumsuz etkilediği ve beklenenin aksine mesleki izolasyon ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal ve normatif bağlılık arasında ile bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak mesleki izolasyonun devam bağlılığı ile pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma yoğunluğunun diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin mesleki izolasyon ve iş tatmini düzeylerinin katılımcıların cinsiyet, akademik unvan ve yaş durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini düzeyleri çalışma süresinde

de anlamlı farklılık göstermiştir. Katılımcıların uzaktan çalışma deneyimlerine göre ise tüm değişken düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırma sonuçları COVID-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalan çalışanların mesleki izolasyon düzeylerinin düşük olmasına rağmen, mesleki izolasyon düzeyleriyle iş tatminleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla çalışanların iş tatminlerini arttırmak için mesleki izolasyon algılarını azaltma gerekliliği açıkça görülmektedir. Bu çalışma ile “Professional Isolation Scale“ in Türkçe’ye uyarlaması gerçekleştirilerek Türkçe alanyazına mesleki izolasyonu ölçeği kazandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Mesleki İzolasyon, Akademisyenler, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to measure the preliminary evaluations of academics who are faced with remote work conditions during the COVID-19 pandemic period regarding the levels of professional isolation, job satisfaction and organizational commitment, based on the perceptions and judgments of academics. The Turkish adaptation of the Professional Isolation Scale is also aimed to resolve the lack of a Turkish measurement tool that will enable the measurement of professional isolation.

The research is a descriptive study using the relational survey model. The universe of the research consisted of 21,596 academics working in public and foundation universities in Ankara. The prepared questionnaire was administered online to 415 academics selected by convenience sampling method. The Professional Isolation Scale, which was developed by Golden, Veiga and Dino (2008) in order to measure professional isolation in the questionnaire used, was used with its Turkish adaptation. To measure job satisfaction and organizational commitment, the commonly used Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale were used. The analysis of the data obtained from the sample was made via SPSS 22.0 software. In addition, t-test for Independent Samples and ANOVA Test were used to measure the differences of academics' professional isolation, job satisfaction and organizational commitment levels in terms of demographic variables, while correlation analysis was used to examine the relationship between professional isolation, job satisfaction and organizational commitment.

According to the research findings, while it was observed that the professional isolation levels of the academics were at a low level, job satisfaction, organizational commitment, the sub-dimensions of organizational commitment levels were at moderate level. It was also determined that the normative commitment level was lower than the other sub-dimensions of organizational commitment. It was observed that professional isolation negatively affected job satisfaction and contrary to expectations, there was no relationship between professional isolation and organizational commitment and its sub-dimensions, affective and normative commitment. However, professional isolation was positively associated with continuance commitment. It was revealed that the intensity of remote working was not related to other variables. It was determined that the professional isolation and job satisfaction levels of academics indicated significant differences in the gender, academic title and age variables of the participants. In addition, job satisfaction

levels indicated a significant difference in tenure. There was no significant difference in the all variable levels in terms of their experience in remote work.

The results of the research revealed that although the professional isolation levels of the employees who are faced with remote work conditions during the COVID-19 pandemic period are low, there is a relationship between the professional isolation levels of the employees and their job satisfaction. Therefore, it is clearly seen that it is necessary to reduce the perception of professional isolation in order to increase the job satisfaction of the employees. With this study, the "Professional Isolation Scale" was added to the Turkish literature by adapting it into Turkish.

Keywords: Remote Work, Professional Isolation, Academics, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı: Yusuf Abdurrahman AŞAN

Doğum Yeri ve Yılı

Yabancı Dili: İngilizce YDS A düzeyi

E-posta: yusuf.ashan@etu.edu.tr

Telefon:

Eğitim Durumu

Lisans:

Sakarya Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği, 2014.

Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (halen)

Yüksek Lisans:

Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (halen)

Mesleki Deneyim

Mühendis, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Ankara (2015- Halen)