

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE UZAKTAN ÇALIŞMA
TEKNOLOJİLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Ceyhun Özgür GÖNÜL

İstanbul, 2024

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE UZAKTAN ÇALIŞMA
TEKNOLOJİLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Ceyhun Özgür GÖNÜL

Öğrenci No
2120033814

ORCID ID
0000-0003-1087-0010

Danışman
Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ

İstanbul, 2024

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Bağlılık ve Uzaktan Çalışma Teknolojilerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 29/05/2024

Ceyhun Özgür GÖNÜL

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

29./05.2024

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı Yüksek Lisans öğrencilerinden **2120033814** numaralı **Ceyhun Özgür GÖNÜL**'ün "İstanbul Beykent Üniversitesi Eğitim-Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak Enstitümüze teslim ettiği "**Örgütsek Bağlılık ve Uzaktan Çalışma Teknolojilerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 09/01/2024 tarih ve 2024/02 sayılı toplantısında seçilen ve On-Line toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile Zoom programı aracılığıyla on-line olarak aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "**OYBİRLİĞİ**" ile "**KABUL**" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 2 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Prof. Dr. Er*** AL***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Prof. Dr. Üİ*** UZ***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Prof. Dr. Ay*** GÜ***
(Kocaeli Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Ceyhun Özgür GÖNÜL
Danışmanı : Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ
Derecesi ve Tarihi : Yüksek Lisans (Tezli), 2024
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Uzaktan Çalışma

ÖZ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE UZAKTAN ÇALIŞMA TEKNOLOJİLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Genel olarak araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin, çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirerek iş tatmini ve genel kurumsal performansı artırabilecekleri varsayılmaktadır. Bu çalışma örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma teknolojilerinin iş tatmini ne şekilde etkilediğini araştırarak literatüre bu konuda katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık, uzaktan çalışma ve iş tatmini kavramları açıklanmaktadır. İkinci bölümde ise çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir.

Çalışmada 281 katılımcıya Beşli Likert ölçeğinin kullanıldığı anketle 42 soru yöneltilmiştir. Toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülürken duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Name and Surname : Ceyhun Özgür GÖNÜL
Supervizor : Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ
Degree and Date : Master's (Thesis), 2024
Major : Business Administration
Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Remote Working

ABSTRACT

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND REMOTE WORKING TECHNOLOGIES ON JOB SATISFACTION

In general, research results show that organizational commitment has a significant impact on job satisfaction. It is assumed that managers can increase job satisfaction and overall corporate performance by developing strategies to increase employee engagement. This study aims to contribute to the literature on this subject by investigating how organizational commitment and remote working technologies affect job satisfaction. In the first part of the study, the concepts of organizational commitment, remote working and job satisfaction are explained. In the second chapter, the field research conducted in line with the purpose of the study is included.

In the study, 42 questions were asked to 281 participants through a survey using a 5-point Likert scale. The collected data were analyzed with the SPSS program. As a result of the research, a positive and significant relationship was found between emotional commitment and normative commitment and job satisfaction, while a positive and significant relationship was found between emotional commitment and normative commitment.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
KISALTMALAR	v
SÖZLÜK.....	vi
GİRİŞ.....	1

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

1.1. Örgütsel Bağlılık	4
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	5
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	6
1.1.3. Örgütsel Bağlılık Teorileri.....	8
1.1.3.1. Becker Teorisi.....	9
1.1.3.2. Etzioni Teorisi.....	11
1.1.3.3. O’ Reilly ve Chatman Teorisi	12
1.1.3.4. Diğer Örgütsel Bağlılık Teorileri.....	14
1.1.4. Örgütsel Bağlılık Türleri.....	15
1.1.4.1. Duygusal Bağlılık	16
1.1.4.2. Devam Bağlılığı	16
1.1.4.3. Normatif Bağlılık	17
1.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	18
1.1.5.1. Kişisel Faktörler	18
1.1.5.2. Örgütsel Faktörler	19
1.2. İş Tatmini.....	20
1.2.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı.....	20
1.2.2. İş Tatmininin Önemi	21
1.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	23
1.2.4. İş Tatmini Kuramları	24

1.2.4.1. Süreç Kuramları	25
1.2.4.2. İçerik Kuramları.....	26
1.3. İş Tatminini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar	27
1.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi	28
2. UZAKTAN ÇALIŞMA TEKNOLOJİLERİ	
2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı.....	30
2.2. Uzaktan Çalışma Modelleri	31
2.2.1. Tam Zamanlı Uzaktan Çalışma	31
2.2.2. Kısmi (Hibrit) Uzaktan Çalışma	33
2.3. Uzaktan Çalışma Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları	34
2.4. Uzaktan Çalışma Teknoloji ve Sistemleri.....	36
2.5. Alanyazında Yapılmış Çalışmalar	36
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE UZAKTAN ÇALIŞMA TEKNOLOJİLERİNİN	
İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	
3.1. Araştırmanın Amacı	40
3.2. Araştırmanın Modeli	40
3.3. Araştırma Yöntemi	41
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler	41
3.5. Anket Hesaplama Yöntemi	42
3.6. Güvenilirlik Analizi	44
3.4. Araştırma Bulguları	46
SONUÇ	61
KAYNAKÇA.....	65
EKLER	
EK- 1: Anket Formu	72

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Güvenilirlik İstatistikleri.....	45
Tablo 2. Özet Madde İstatistikleri	45
Tablo 3. Güvenilirlik İstatistikleri.....	45
Tablo 4. KMO ve Bartlett Testi.....	46
Tablo 5. Toplam Varyansın Açıklanması.....	47
Tablo 6. Bileşen Matris.....	48
Tablo 7. Güvenilirlik İstatistikleri	49
Tablo 8. KMO ve Bartlett Testi	49
Tablo 9. Toplam Varyansın Açıklanması	50
Tablo 10. Döndürülmüş Bileşen Matrisi	51
Tablo 11. Güvenilirlik İstatistikleri	52
Tablo 12. KMO ve Bartlett Testi	52
Tablo 13. Toplam Varyansın Açıklanması	53
Tablo 14. Bileşen Matris	54
Tablo 15. Korelasyonlar	55
Tablo 16. Model Özeti (REGRESYON 1)	57
Tablo 17. Katsayılar	57
Tablo 18. Model Özeti	58
Tablo 19. Katsayılara	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Teoriler	9
Şekil 2. Araştırma Modeli	41



KISALTMALAR

KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin (Faktör Analizi Uygunluğunu Testi)
s.	: Sayfa
SD	: Standard Deviation (Standart Sapma)
SEM	: Structural Equation Modeling (Yapısal Eşitlik Modellemesi)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Paket Programı)
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

SÖZLÜK

Çalışan Bağlılığı: Çalışanların kendi örgütlerine olan bağlılıklarının derecesini ifade eden kavram. Çalışan bağlılığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe adanmışlık ve meslektaşlarla ilişkiler gibi çeşitli faktörlere dayanır. Yüksek çalışan bağlılığı, düşük işten ayrılma oranları ve yüksek verimlilikle ilişkilidir.

Hibrit Çalışma: Hem ofis hem de uzaktan çalışma unsurlarını içeren bir iş modelidir. Hibrit çalışma, çalışanlara esneklik sağlarken, yüz yüze işbirliği ve ekip dinamiklerinin korunmasına olanak tanır. Bu model, çalışma yerinin ve zamanının esnek bir şekilde düzenlenmesine imkan vererek, iş ve özel hayat dengesini optimize etmeyi amaçlar.

İş Tatmini: Çalışanların işlerinden aldığı duygusal ve profesyonel memnuniyetin bir ölçüsü olarak tanımlanır. İş tatmini, işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, yönetim tarzı, meslektaşlarla ilişkiler ve kariyer gelişim fırsatları gibi çeşitli faktörlerden etkilenir. Yüksek iş tatmini genellikle daha yüksek çalışan bağlılığı, düşük işten ayrılma oranları ve artmış üretkenlik ile ilişkilendirilir.

Örgütsel Bağlılık: Bir çalışanın kendi kurumuna duyduğu derin bağlılık ve aidiyet hissi olarak ifade edilir. Örgütsel bağlılık, duygusal, süreklilik ve normatif olmak üzere üç ana türde incelenir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlı hissetmesini; süreklilik bağlılığı, ayrılmanın yüksek maliyeti nedeniyle örgüte bağlı kalmasını; normatif bağlılık ise ahlaki veya etik yükümlülükler nedeniyle örgüte bağlı kalmasını ifade eder.

Uzaktan Çalışma: Geleneksel ofis ortamının dışında, teknoloji aracılığıyla iş fonksiyonlarının yerine getirilmesidir. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, coğrafi özgürlük ve iş-yaşam dengesi gibi avantajlar sunarken, yalnızlık, iletişim eksikliği ve iş ile ev arasındaki sınırların bulanıklaşması gibi zorlukları da beraberinde getirebilir. Pandemi sürecinde önemi artan bu çalışma biçimi, iş yapış modellerinde dönüşüme neden olmuştur.

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağlılık ve aidiyet duygusudur. Bu bağlılık, çalışanın örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkiler. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, daha az işten ayrılma eğilimindedirler, daha yüksek performans gösterirler ve daha fazla iş tatmini yaşarlar. Örgütsel bağlılık, iş performansını etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkarken, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve uzun vadeli başarılarını da belirleyici bir rol oynar. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu durumlarda, çalışanların şirkete olan güveni ve sadakati artmakta, bu da işletmenin genel performansını olumlu yönde etkilemektedir.

İş tatmini ise, bir bireyin işini yerine getirirken veya işyerinde bulunduğu süreçte deneyimlediği olumlu duygusal tepkilerin ölçülemeyen bir göstergesidir. İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik duydukları memnuniyeti ifade eder ve iş koşulları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve kariyer gelişim fırsatları gibi birçok faktörden etkilenir. Günümüzde, önde gelen kuruluşlar, iş tatminini daha iyi anlamak ve yönetmek amacıyla iş tatmini analizlerine büyük önem vermektedirler. İş memnuniyeti anketleri, birçok işyerinde temel araçlardan biri haline gelmiştir. İş tatmini, bireyler arasında büyük ölçüde değişiklik gösterir; aynı işyerinde ve koşullar altında bir çalışanın kendini iyi hissetmesini sağlayan etkenler, başka bir çalışan için aynı şekilde geçerli olmayabilir. Bu nedenle, çalışan memnuniyetini anlamak ve iyileştirmek için çok boyutlu bir yaklaşım benimsemek önemlidir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, örgütlerde çalışan bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen önemli kavramlardır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan bağlılık duygusunu ifade ederken, iş tatmini bir çalışanın işinden ne kadar memnun olduğunu gösterir. Bu araştırma, uzaktan çalışan personelin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Uzaktan çalışma modeli, özellikle pandemi sonrası dönemde yaygınlaşmış ve bu model, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde ve iş tatmininde önemli değişikliklere yol açmıştır.

Uzaktan çalışma, geleneksel ofis ortamının dışında, teknoloji aracılığıyla iş fonksiyonlarının yerine getirilmesi olarak tanımlanır. Uzaktan çalışmanın sağladığı esneklik ve coğrafi özgürlük, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirebilirken, aynı zamanda yalnızlık ve iletişim eksikliği gibi zorlukları da beraberinde getirebilir. Bu

bağlamda, uzaktan çalışan personelin fiziksel olarak işyerinde bulunmamanın getirdiği izolasyon duygusu ve iletişim zorlukları nedeniyle örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin nasıl etkilendiği araştırılacaktır. Ayrıca, uzaktan çalışma ortamında kullanılan dijital iletişim araçlarının ve şirket tarafından sağlanan destek mekanizmalarının bu iki kavram üzerindeki etkileri de değerlendirilecektir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, örgütlerde çalışan bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen önemli kavramlardır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağlılık duygusudur. İş tatmini ise, bir çalışanın işinden ne kadar memnun olduğunu gösteren bir kavramdır. Bu araştırma, uzaktan çalışan personelin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağlılık duygusudur. Bu bağlılık, çalışanın örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkiler. Örgütsel bağlılık, örgütler için önemli bir kavramken iş performansını etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkarak çalışanların motivasyonunu, iş memnuniyetini ve uzun vadeli başarıyı etkiler. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, daha az işten ayrılma eğilimindedirler, daha yüksek performans gösterirler ve daha fazla iş tatmini yaşarlar. İş tatmini, bir bireyin işini yerine getirirken veya işyerinde bulunduğu süreçte deneyimlediği olumlu duygusal tepkilerin ölçülemeyen bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. Günümüzde, önde gelen kuruluşlar, bu duygusal durumu daha iyi anlamak ve yönetmek amacıyla iş tatmini analizlerine önem vermektedir. İş memnuniyeti anketleri, birçok işyerinde uygulanan temel araçlardan biri haline gelmiştir. İş tatmini, bireyler arasında büyük ölçüde değişiklik gösterdiği için, aynı işyerinde ve koşullar altında bir çalışanın kendini iyi hissetmesini sağlayan etkenler, başka bir çalışan için aynı şekilde geçerli olmayabilir. Bu bağlamda, çalışan memnuniyetini anlamak ve iyileştirmek için çok boyutlu bir yaklaşım benimsemek önemlidir. Bu araştırma, uzaktan çalışma koşullarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemeyi hedeflemektedir. Özellikle pandemi sonrası dönemde yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde ve iş tatmininde önemli değişikliklere yol açmıştır. Uzaktan çalışan personelin, fiziksel olarak işyerinde bulunmamanın getirdiği izolasyon duygusu ve iletişim zorlukları nedeniyle örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin nasıl etkilendiği araştırılacaktır. Ayrıca, uzaktan çalışma ortamında kullanılan dijital iletişim araçlarının ve şirket tarafından sağlanan

destek mekanizmalarının bu iki kavram üzerindeki etkileri de değerlendirilecektir. Bu bağlamda araştırma sorusu şu şekilde belirlenmiştir: "Uzaktan çalışan personelin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri nasıl etkilenmekte ve bu etkiler hangi faktörler tarafından şekillendirilmektedir?" Bu soruya yanıt ararken, çalışanların demografik özellikleri, iş tanımları, dijital iletişim araçlarının kullanımı ve şirketin sağladığı destek hizmetleri gibi değişkenler de dikkate alınacaktır. Bu kapsamda, uzaktan çalışanların bağlılık ve memnuniyet düzeylerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirerek, işletmelerin verimliliğini ve çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan öneriler sunulacaktır.



1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve performanslarını etkileyen önemli iki kavramdır. Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma olan sadakatlerini ve bağlılıklarını ifade ederken, iş tatmini, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet seviyesini gösterir. Bu iki kavram, çalışanların iş yerinde kalma sürelerini, motivasyonlarını ve genel performanslarını büyük ölçüde etkiler. Yüksek iş tatmini, genellikle daha mutlu ve üretken çalışanlar anlamına gelirken, güçlü örgütsel bağlılık, düşük işten ayrılma oranları ve daha yüksek bağlılık düzeyi ile sonuçlanır. Bu nedenle, iş tatmini ve örgütsel bağlılık hem çalışanların refahı hem de işletmelerin başarısı için kritik öneme sahiptir.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı örgüte duyduğu bağlılık ve aidiyet duygusudur. Bu bağlılık, çalışanın örgüte karşı olumlu tutum ve davranışları ile kendini gösterir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte daha uzun süre kalmalarını, daha fazla çaba göstermelerini ve örgüte daha fazla katkıda bulunmalarını sağlar.

Örgütsel bağlılık, modern işletmelerin sürdürülebilirlik ve başarı yolunda kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu kavram, bir çalışanın işveren kuruluşa karşı duyduğu bağlılık ve aidiyet duygularını ifade eder. Örgütsel bağlılık, bireyin işletmeye olan güveni, sadakati ve işletme hedeflerine olan bağlılığını yansıtarak, olumlu tutumlar ve davranışlarla kendini gösterir. Bu bağlılık, çalışanların işletmede daha uzun süre kalmasını, işletmenin hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla çaba göstermesini ve işletmeye daha fazla katkıda bulunmasını sağlar. Örgütsel bağlılık, aynı zamanda işletme içindeki iletişimi güçlendirir, işbirliğini teşvik eder ve kurum kültürünün gelişimine katkıda bulunur. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların bağlılık düzeylerinin işletmenin başarısını etkilediğini göstermektedir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, işletmenin hedeflerine daha sadık bir şekilde çalışırken, düşük bağlılık düzeyine sahip olanlar ise işten ayrılma ve iş performansında düşüş gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilirler. Bu bölümde, örgütsel bağlılık kavramı detaylı bir şekilde incelenecek ve örgütsel bağlılığın bileşenleri, ölçüm yöntemleri ve etkileyen faktörler gibi alt başlıklar altında ele alınacaktır.

Ayrıca, örgütsel bağlılığın işgücü sürekliliği ve performans üzerindeki etkileri üzerine literatürdeki bulgular da detaylı bir şekilde değerlendirilecektir. Bu şekilde, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde örgütsel bağlılığın işletmeler için neden önemli olduğu ve nasıl artırılabilir konuları daha kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Becker'in 1960 yılında gerçekleştirdiği çalışmada, bağlılık kavramı birey ve örgüt arasında karşılıklı bir anlaşma süreci olarak tarif edilmiş, örgütsel bağlılık ise bilinçli bir taraf tutma eylemi olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede, bağlılık, taraflar arasında bir tür karşılıklı anlayış ve uzlaşma sürecini içermekte olup, birey ile örgüt arasındaki ilişkinin temelini oluşturan bir dinamik olarak vurgulanmıştır (Çelik, 2020, s. 279). Çalışanların örgüt içinde uyumlu bir şekilde iş birliği yapmaları, örgütün başarısı için zaman ve enerji harcamaya istekli davranışlar sergilemeleri, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmeleri gibi hususlarda rehberlik edici olması, örgütsel bağlılık açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık terimi, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından detaylı bir şekilde araştırılmış ve 1974 yılında Porter tarafından geliştirilen bir ölçek aracılığıyla ölçülmeye çalışılmıştır (Yazar ve Özutku, 2019, s. 73).

Örgütsel bağlılık, bireyin iş yaşamına katılımının ve örgüt tarafından resmi olarak kabul edilmesinin ardından başlamakta olup, bu bağlamda bireyin işletme ile bir sözleşme imzalamasıyla formalize edilmektedir. İlgili ilişki, bireyin örgütün amaçları, hedefleri ve gereksinimleri konusunda bir anlayış geliştirmesiyle evrim geçirmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün hedeflerine karşı içten bir çaba sarf etmesini, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesini, bireyin örgütle özdeşleşmesini ve iş birliği içinde güç birliği oluşturmalarını içermektedir (Dinç ve Birincioğlu, 2020, s. 310). Örgütsel bağlılık, bireylerin etki altında kalmadan doğrudan örgütün yapısı ve özelliklerine sadık kalmalarıdır. Örgütsel bağlılığın gerekleri şunlardır (Çankır, 2019, s. 158);

- Örgütün misyonuna ve hedeflerine sadık kalması,
- İşverenin çıkarları doğrultusunda en etkin şekilde çalışması,
- Örgütsel hedeflerin davranışlarını etkilemesi,

- Uzun vadeli bir bağlılık ve örgüt hedeflerine tam bir uyum sağlaması şeklinde özetlenebilir.

Örgütlerin en önemli hedeflerinden biri, çalışanların yeteneklerini geliştirerek yeni fikirler üretmelerini sağlamak ve onlardan maksimum verim alarak örgüte olan bağlılıklarını artırmaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, düşük olanlara kıyasla, örgüte daha fazla katkı sağladıkları ve daha iyi performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca, bu çalışanlar, örgütteki diğer çalışanlarla daha iyi ilişkiler kurmakta ve yaptıkları işlerden daha fazla memnuniyet duymaktadırlar. Bu sebeple, çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini belirlemek örgütler için oldukça önemlidir. Çalışanların örgüte olan bağlılık seviyeleri bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerden farklı derecelerde etkilenmektedir. Bu faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkisi, onların örgütsel bağlılık düzeyini belirlemektedir. Bunun sonucunda çalışanlar, örgüt için olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilebilecek davranışlar ve tutumlar sergileyebilmektedir. Örgütsel bağlılık düşük, orta ve yüksek olarak sınıflandırılabilir ve bu sınıflandırma, bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarını tespit etmeye yardımcı olabilir (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 263).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Organizasyonların temel hedefi, çalışanların yetkinlik seviyelerini artırarak üretkenliklerini en üst düzeye çıkarmak ve bu yolla yüksek bir verimlilik düzeyine ve örgüte bağlılık oluşturmak olarak belirlenmiştir. Bağlılık seviyesi yüksek ve örgütsel bağlılığı düşük çalışanlar arasında yapılan bir karşılaştırmada, örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların daha yüksek performans ve motivasyona sahip oldukları gözlemlenmiştir; aynı zamanda bu bireylerin örgüt içindeki diğer üyelerle etkili bir iletişim kurdukları anlaşılmıştır (Altun, 2019, s. 7).

İşgücü devir hızının etkili bir şekilde azaltılması, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi ve istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanması, iş dünyasında kritik bir konudur. Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruluşlara karşı geliştirdikleri önemli ve duyarlı tutumların bir yansımasıdır. Bu tutumlar, çalışanların işleriyle olan ilişkilerini şekillendirir ve kurum içindeki etkileşimleri belirleyebilir. Örgütsel bağlılığın olumlu etkileri arasında, çalışan bağlılığının

güçlenmesi ve organizasyona olan sadakatin artması bulunmaktadır (Güzeller ve Çeliker, 2020, s. 103).

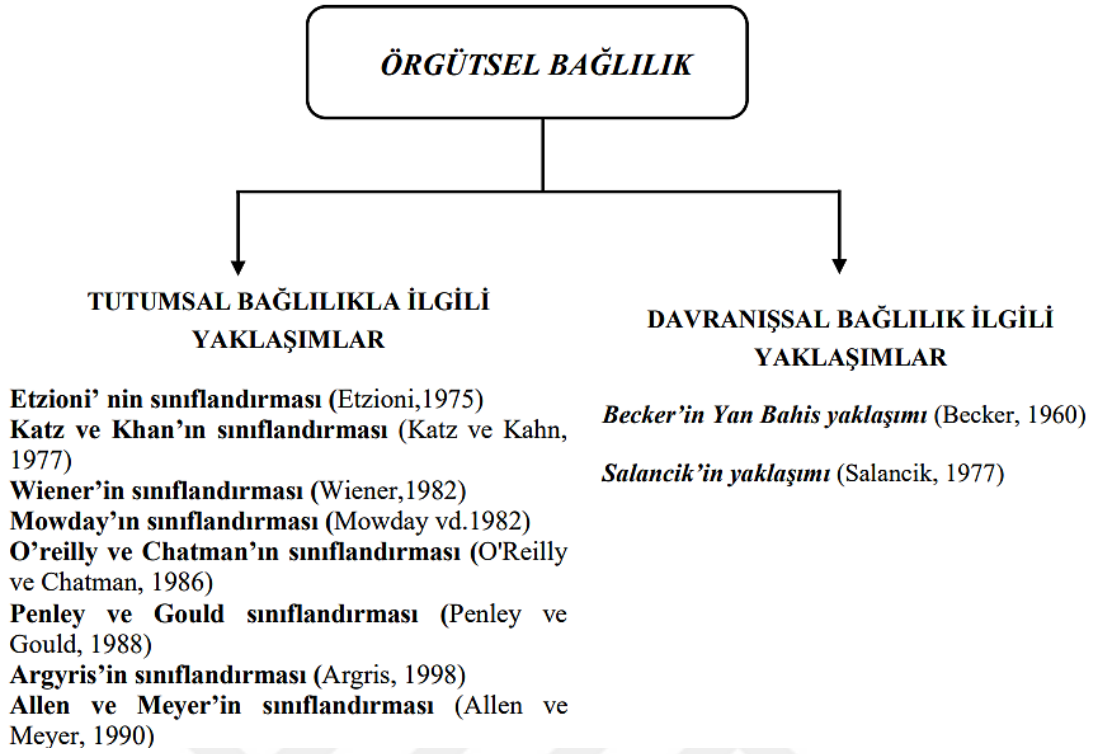
Örgütlerin, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırmak amacıyla çeşitli çalışmalar yapmaları ve stratejiler ile politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanların örgütlerini sahiplenmeleri ve benimsemeleri önemlidir. Geliştirilecek bu strateji ve politikaların hem örgüt hem de çalışanlar için faydalı olması beklenir. Böylece, örgüt sürdürülebilirliğini sağlarken çalışanlar da işlerinde daha mutlu ve huzurlu olacaktır. Bu duruma durumsallık yaklaşımı bir örnek teşkil eder. Klasik ve neoklasik teorilerin örgütsel olayları açıklamada yetersiz kalması, 1970'li yıllardan itibaren durumsallık yaklaşımının gelişmesine zemin hazırlamıştır. Durumsallık yaklaşımı her yönetim sisteminin her yerde ve her koşulda geçerli olmadığını ve durumlara göre değişkenlik gösterdiğini belirtir. Her durumun kendine özgü özellikleri vardır ve bu durumlar farklı yönetim uygulamaları gerektirir. Bu nedenle yöneticilerin, farklı durumlar için özgün yöntemler geliştirmesi gerekmektedir. Durumsallık yaklaşımının amacı, yöneticilere organizasyon yapısı içinde başarıya ulaşabilmeleri için çeşitli stratejiler önermektir. Bu yaklaşımın yöneticiler tarafından tercih edilmesinin birçok nedeni vardır. En önemli nedenlerden biri, 'en iyi tek yol' tercih edilip uygulandığında bazı sorunlara aynı cevaplar verilirken, farklı koşullarda bu katı yaklaşımların uygulanması durumunda iyi sonuçlar alınamamasıdır. Dolayısıyla durumsallık yaklaşımı, her durumun kendine özgü olduğunu ve farklı yönetim uygulamalarına ihtiyaç duyulduğunu savunur (Küçükkeskin, 2023, s. 18).

Örgüte duyulan bağlılık, bireyin çevresel etkenlere uyum sağlaması ve örgütsel hedeflere içtenlikle bağlanması durumunu ifade eder. Bu tutumun hem iş arkadaşları hem de işveren tarafından bireye aktarılması hayati öneme sahiptir. Bir çalışanın sosyal yapıya ve ilişkilere isteyerek bağlı kalması, işe hevesle gelmesine ve adil bir ortamda çalıştığına inanmasına olanak tanır. Bu, aynı zamanda ailesi için en uygun kurumda çalıştığını bilmesini sağlar. İşyerinin sürdürülebilirliği için, çalışanların ve yöneticilerin kişisel çıkarları örgütsel değerlerin önüne koyarak örgüte sadık kalması gerekmektedir. Bu şekilde, bireyler hem kendi hem de örgütün temel ilkelerine uyum sağlamış olacaktır (Çankır, 2019, s. 157).

1.1.3. Örgütsel Bağlılık Teorileri

Örgütsel bağlılık yoğun rekabet ortamında hedeflerine ulaşabilmesi ve sürdürülebilirlik işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili benzer tabanlı ancak farklı birçok kuram geliştirilmiştir (Özgedik, 2023, s. 34).

Literatürde de sıklıkla yer bulduğu haliyle Şekil 1'de Örgütsel bağlılık kavramı, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki ana bağlılık türünü kapsamaktadır. Tutumsal bağlılık, bireyin bir örgüte duygusal olarak bağlı olduğu durumu ifade eder. Bu bağlılık biçiminde, birey örgüte ait hissetme, örgütle özdeşleşme ve örgütsel hedefleri benimseme eğilimindedir. Davranışsal bağlılık ise, bireyin bir örgüte olan bağlılığını davranışlarıyla gösterdiği durumu ifade eder. Bu bağlılık biçiminde, birey örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olması veya alternatif iş imkanlarının az olması nedeniyle örgüte bağlı kalmaya eğilimlidir. Çeşitli yaklaşımlarla örgütsel bağlılığın farklı yönleri incelenmiştir. Tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar arasında Etzioni'nin, Katz ve Khan'ın, Wiener'in, Mowday'ın, O'Reilly ve Chatman'ın, Penley ve Gould'un, Argyris'in ve Allen ve Meyer'in sınıflandırmaları bulunmaktadır. Bu sınıflandırmalar, genellikle duygusal bağlılık, enstrümantal bağlılık ve normatif bağlılık gibi farklı boyutları tanımlar. Davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar arasında ise Becker'in Yan Bahis yaklaşımı ve Salancik'in yaklaşımı öne çıkar. Becker'in yaklaşımı, bireylerin örgüte olan bağlılığının, örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olması veya alternatif iş imkanlarının az olması nedeniyle olduğunu savunurken, Salancik'in yaklaşımı örgütten ayrılmanın bireyin sosyal statüsüne ve saygınlığına zarar vereceği algısının etkili olduğunu öne sürer. Örgütsel bağlılık kavramı, bu farklı yaklaşımların bir araya gelmesiyle karmaşık bir yapıya sahiptir ve bu farklılıkların anlaşılması örgütsel bağlılığı tam olarak anlamak için önemlidir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Teoriler

Kaynak: Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.

Tarihsel süreçte örgütsel bağlılığı açıklamak amacıyla pek çok teori ortaya çıkmıştır. Bu bölümde literatürde yer alan başlıca örgütsel bağlılık teorilerine yer verilmektedir. Aşağıdaki bölümlerde örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar detaylı olarak ele alınmaktadır.

1.1.3.1. Becker Teorisi

Bu perspektife göre, örgütsel bağlılık, bir çalışanın çeşitli yan bahislerde bulunmasını ve kendi tutarlı davranışlarını, bu davranışlarla doğrudan bağlantılı olmayan çıkarlarla birleştirmesini içermektedir. Başka bir deyişle, bağlılık, çalışanın belirli bir davranışı sürdürmeye devam etme eğilimini, bu davranışı durdurması durumunda kaybedeceği yatırımları yansıtarak ortaya çıkar. Becker'a göre, çalışan, duygusal bir bağlılık hissi olmaksızın kuruma bağlılık hissetmemektedir. Ancak, çalışan, bağlılık kurmaması durumunda kayba uğrayacağına inanarak bağlılık gösterir ve çalışmaya devam eder (Altıntaş, 2011, s. 4).

Becker'in (1960) perspektifi, çalışan bağlılığı ile gönüllü işten ayrılma davranışları arasındaki sıkı bağlantıyı ortaya koyarak dikkat çekmektedir. Becker (1960), gönüllü işten ayrılma eylemlerini anlamak için önemli bir belirleyici olarak çalışan bağlılığını tanımlamıştır. Yan bahis teorisi olarak öne çıkan bu yaklaşım, zaman içinde bazı eleştirilere maruz kalsa da, çalışan bağlılığı ile işten ayrılma arasındaki derin ilişki, sonraki bağlılık çalışmalarını önemli ölçüde etkilemiştir (Korkmaz ve Göktaş, 2023, s. 121).

Becker, örgütsel bağlılığı, bir çalışanın iş değişikliğine gitmesinin bir tür ciro maliyeti olarak değerlendirmiş ve bu bağlamda dört temel kaynağı "yan bahisler" olarak tanımlamıştır. Bu yan bahisler, aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaktadır (Sarıtaş ve Çam, 2021, s. 206):

- **Toplumsal Beklentileri:** Toplumsal genel beklentileri, bireyin davranışlarını sınırlandırarak örgütsel bağlılığını etkileyebilir. Özellikle sürekli iş değişikliği gösteren bireyler, toplum nezdinde güvenilmez olarak algılanabilir. Bu durum, bireyi mevcut işine daha fazla bağlı kılabilir, çünkü istikrarlı bir iş geçmişi, toplumsal itibar açısından önemli bir etken olarak değerlendirilebilir.
- **Bürokratik Düzenlemeler:** Emeklilik için yapılan düzenlemeler, bireyin maaşından kesintilerin yapıldığı bir süreci içermektedir. İşten ayrılmak durumunda, bu düzenlemeler kişinin emekli aylığından mahrum kalmasına neden olabilir. Bu nedenle, birey, emeklilik avantajlarını korumak amacıyla çalışmaya devam etmeye karar verebilir.
- **Sosyal Etkileşimler:** Birey, çevresindeki diğer bireylerle olan etkileşimleri sonucunda oluşan izlenimlerin farkındadır. Eğer birey, çevresine olumlu bir izlenim bırakmışsa, bu olumlu izlenimi sürdürülebilmek adına olumlu davranışlar sergileme eğilimindedir. Bu durum, örgütsel bağlılığın sürdürülmesine katkı sağlayabilir.
- **Sosyal Roller:** Bireyin, mevcut sosyal rol ve pozisyonuna uyum sağlamış olması, yeni bir role geçişte zorlanmasına neden olabilir. Bu durum, bireyin mevcut sosyal rollerine olan bağlılığını artırabilir ve bu rollerin değiştirilmesine karşı direnç oluşturabilir.

Becker'in ek kâr teorisinin hatalı uygulanmasından doğan olumsuzluklar, Meyer ve Allen'in (1984) bu konudaki çalışmalarının temelini oluşturmuştur. Becker'in takipçileri tarafından geliştirilen ölçeklerin, ek kârları ölçmek yerine tutumsal bağlılığı değerlendirdiği öne sürülmüştür. Marjinal kazançları ölçmenin en iyi yolunun, bireyin algıladığı marjinal kazançların sayısı ve büyüklüğünü analiz edebilen göstergeleri kullanmak olduğu savunulmuştur. Örgütsel bağlılığı ölçen yaygın ölçekler arasındaki ilişkiyi karşılaştırdıktan sonra, biri duygusal bağlılığı, diğeri süreklilik bağlılığını ölçen iki ölçek geliştirilmiştir. Ardından, Meyer ve Allen, 1990 yılında örgütsel bağlılık ölçeğine üçüncü bir boyut olarak normatif bağlılığı eklemişlerdir (Dinçer ve Kart, 2021, s. 24).

1.1.3.2. Etzioni Teorisi

Etzioni, kurumsal bağlılığın temel nedenini örgütün, üyeler üzerindeki güç ve otoritesine dayandırmış ve çalışanların örgüte yönelik tutumlarının sadakat oluşturduğunu vurgulamıştır. Etzioni'nin kurumsal bağlılık anlayışına göre, bir örgütün varlığı ve etkinliği, üyelerine karşı sahip olduğu etkili güç ve otoriteyle sıkı bir şekilde bağlantılıdır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 54).

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı üç temel sınıfa ayırmıştır, bu sınıflar ahlaki bağlılık, hesaplayıcı bağlılık ve yabancılaşmaya dayalı bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda (Kara, 2022, s. 99):

- **Ahlaki Bağlılık:** Etzioni'ye göre, ahlaki bağlılık, örgüt üyesinin örgütün hedefleriyle kişisel olarak özdeşleşmesini ve bu doğrultuda bireysel hedefler belirlemesini içerir. Ahlaki bağlılığa sahip olan çalışanlar, kurumun amaçlarını benimser ve bu amaçları değerli görürler. Bu bağlamda, ahlaki bağlılık içselleştirilmiş bir bağlılık şekli olarak kabul edilir.
- **Hesaplayıcı (Çıkar Temelli) Bağlılık:** Hesaplayıcı bağlılık, örgüt üyeleri ile kuruluş arasındaki değişim sürecine dayanan bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık, örgüt üyelerinin kuruma sağladıkları katkı ve bu katkı karşılığında elde edilecek ödüllere dayanır. Çıkar temelli bağlılık, bir tür ödül-beklenti ilişkisini ifade eder.

- **Yabancılaşmaya Dayalı Bağlılık:** Yabancılaşmaya dayalı bağlılık, örgüt üyesinin içsel olarak örgütte kalmaya yönelik bir istek duymamasına rağmen dışsal baskılar veya zorlamalar nedeniyle örgütte kalmayı sürdürmesini ifade eder. Bu durumda, bireyin örgüte yönelik olumsuz duyguları olabilir, ancak bağlılık, dışsal etmenlere dayalı olarak ortaya çıkar.

Etzioni'ye göre, evrensel bireysel haklar ile bireysel sorumlulukların kabulü arasında bir çelişki bulunmamaktadır ve bu ikisi arasında bir denge kurulabilir. Bireysel haklar ile sosyal sorumluluklar arasındaki dengeye önem verilmektedirler. Duyarlı kolektivistlere göre bireyler aynı toplumun üyeleridir ve toplum üyelerinin değer verdiği her şey sosyal evreni oluşturur. Toplumda ortak ahlaki değerlere bağlılık, ahlaki bir duruşun göstergesi olarak kabul edilir. Hassas kolektivistler, bireyler ile mensubu oldukları toplum arasında bir denge sağlamayı hedeflerler (Müftüler, 2013: s. 296).

1.1.3.3. O' Reilly ve Chatman Teorisi

Son on yılda, uzlaşmacı organizasyon kavramı, organizasyonel rekabet araştırmalarında önemli bir yer edinmiştir. Ancak, "uzlaşma" ile ilgili kavramların ve ilişkilerin tamamının belirgin bir şekilde tanımlanmadığı ve açıklanmadığı gözlemlenmektedir. Gün geçtikçe, medyada ve akademik literatürde uzlaşma ile ilgili 25'ten fazla kavramın bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Staw (1977), uzlaşmanın farklı bir yapı olarak değerlendirildiğini ve motivasyon, ima gibi diğer psikolojik kavramlarla veya davranışsal niyetle henüz ilişkilendirilmediğini belirtmiştir. Bu nedenle, uzlaşma ve diğer ilişkilerin bileşenleri arasındaki farklar netleştirilmelidir. Bu belirsizlik, uzlaşmanın tanımında ve bileşenlerinde önemli değişikliklerle ortaya çıkmaktadır. Farklı araştırmacılar, aynı olayı farklı terminolojilerle tanımlamışlardır. Örneğin, Porter ve meslektaşları uzlaşmayı "bir bireyin gönüllü arzusu" olarak tanımlamışlardır, bu da belirli bir organizasyonda tanımlama ve katılımı içermektedir. Motivasyon değerlendirmeleri, süreklilik yoğunluğu ve tanımlamanın organizasyon değerleri ile ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Başka araştırmacılar, uzlaşmanın kişinin rolüyle ilgili olduğunu ve katılımı teşvik etmeyi amaçladığını, organizasyonun amaçları ve değerleri ile uyumlu olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, bazı araştırmacılar uzlaşmanın sadece araçsal bir değerden kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir. Diğer

araştırmacılar ise bağlılığın farklı türlerini tanımlamış ve hesaplayıcı katılım ile ahlaki bir bağlılık arasındaki farkı vurgulamışlardır. Bağlılık araştırmalarında birçok farklılık olmasına rağmen, ortak bir tema şudur: bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığı, bireyi ve örgütü birbirine bağlayan temel bir faktördür. Bağlılık terimi geniş bir anlamda kullanılsa da, öncüller, sonuçlar ve bağlanma süreci gibi belirli unsurların vurgulanması gerekmektedir. Önceki araştırmalardaki fikir birliği eksikliği, bağlılığın temelini oluşturan süreçlerin ve sonuçların net bir şekilde tanımlanmamasından kaynaklanabilir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalarda, bağlılık sürecinin ve sonuçlarının daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

O'Reilly ve Chatman'a göre, örgütsel bağlılığın çok sayıda değişkenle çeşitli açılımlarının mümkün olduğu ancak ortak bir temeli olan manevi ve bilişsel sadakat ile organizasyona bağlılık olduğu belirtilmiştir. Araştırmacılar, örgütsel bağlılığın ölçülebilir değişkenlerle açıklanabilirken, bilişsel boyutunun tam olarak ifade edilemediğine dikkat çekmişlerdir. Bu bağlamda, O'Reilly ve Chatman'a göre bağlılığın alt boyutları şu şekildedir (Bayram, 2005, s. 139):

- **Uyum Taahhüdü:** Çalışanın örgüte sembolik bağlılığını ifade eder. Uyum taahhüdü, çalışanların işe inançları nedeniyle değil, ödül beklentisi veya ceza korkusu gibi dışsal etkenlerle bağlılık göstermelerini temsil eder. Bu durumda, çalışanlar kurallara uyduklarında, yaptıkları işi denetim altında ve güvensiz bir ortamda gerçekleştirmek zorunda hissederler.
- **Özdeşleşmeye Bağlılık:** Bu boyut, çalışanın örgüt içindeki diğer çalışanlarla ve gruplarla yakın ilişkiler kurma arzusunu yansıtır. Özdeşleşmeye bağlılık, çalışanların tutum ve davranışlarını diğer çalışanlarla ilişkilendirme ve bu ilişkiler aracılığıyla örgüte kendini ifade etme ve işten doyum elde etme isteğini içerir.
- **İçselleştirme Taahhüdü:** Bu boyut, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyuma dayanır. İçselleştirme taahhüdü, iş değerleri, örgütsel değerler ve diğer çalışanların değerlerinin uyumlu olduğu bir iklimde tutum ve davranışların şekillendiği bir durumu ifade eder.

Örgütsel bağlılık ve psikolojik bağlanma kavramları, birçok araştırmacı tarafından benzer kabul edilen ancak gereksiz olduğunu savunan bazı araştırmacılar

tarafından sorgulanan yakın ilişkili terimlerdir. O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak görmekte ve örgütsel bağlanmanın yapısını eleştirmektedirler. Bu araştırmacılara göre, bir kişinin örgüte psikolojik bağlılığı, üç bağımsız işleve dayanabilir: (1) belirli dışsal ödüller için uyum veya araçsal katılım, (2) bağlılık arzusunun dayalı özdeşleşme veya katılım, (3) içselleştirme veya katılım temelli bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyum (Akarca, 2020, s. 2023).

1.1.3.4. Diğer Örgütsel Bağlılık Teorileri

Salancik'in perspektifine göre, ödüllerin miktarı ve niteliği, bireyin örgüte olan bağlılık düzeyini belirleyen önemli bir faktördür. Buna ek olarak, çalışanın karşılaştığı zorluklar ve aşması gereken engellerin büyüklüğü ve zorluğu, bağlılık seviyesini artırabilir. Bu durum, bireyin davranışlarına dayalı olarak ortaya çıkan bağlılığı vurgular (Karadal, vd. 2021, s. 225). Salancik, örgütsel bağlılığı bireylerin davranışlarıyla ilişkilendirmek olarak tanımlarken, Becker'ın yaklaşımına benzer bir şekilde bireyin önceki davranışlarıyla tutarlı davranış sergileme eğiliminde olduğunu ifade eder. Ancak, bu durumda uyumsuzluk yaşanması durumunda çalışanın stres yaşayabileceğini belirtir. Aksi takdirde, yeni bir uyum sağlandığında örgüte olan bağlılığın artacağını öne sürer. Örneğin, sayısal becerilere sahip olmayan bir kişi muhasebe bölümünde çalışıyorsa, davranışları ile tutumu arasında uyumsuzluklar ortaya çıkabilir. Ancak, bu kişinin iş değiştirmek için alternatif bir fırsatı olmadığında, sayılarla çalışmaya yönelik olumsuz tutumunu düzeltme çabasında olduğunu ifade eder. Özellikle, sayısal yetenekleri zayıf olan bir bireyin muhasebe gibi bir alanda çalışması, tutum ve davranışları arasında uyumsuzluklar yaratabilir. Ancak, bu kişi için iş değişikliği bir seçenek olmadığında, kişi tutumunu düzeltmeye çalışabilir ve sayılarla çalışmaya yönelik olumsuz tutumunu minimize etmeye çaba sarf edebilir (Ayden ve Gündoğdu, 2020, s. 183).

Mowday, Steers ve Porter'ın yaklaşımını davranış ve tutum olmak üzere iki alt başlıkta incelemek kritik önem taşımaktadır. Davranışsal perspektifte, bu gelişmeler kurumların veya organizasyonların davranışlarından değil, bireysel bireylerin davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin kendi davranışları nedeniyle daha önce deneyimlenmiş ve test edilmiş davranışları tekrarlama eğiliminde

oldukları anlamına gelir. İşe alım perspektifinde ise, bu davranışlar çalışanların örgütsel amaç ve hedeflere entegrasyon yoluyla ortaya çıkan tutumları içerir. Bu bağlamda, örgüt ile çalışan arasındaki ilişki, bağlılığın temel unsurunu oluşturmaktadır (Tokmak, 2018, s. 59).

Kanter'in perspektifine göre, bireyler, örgütün beklenti ve hedefleri doğrultusunda olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgüte adayarak bağlılık olgusunu gerçekleştirebilirler. Bağlılık, Kanter'e göre iki farklı şekilde ortaya çıkar: sosyal sistem ve kişilik sistemi. Sosyal sistem bağlamında, bireylerin bağlılığı, örgüt içindeki sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı gibi temel alanlarda belirginleşir. Bu, örgütün iç dinamikleri içinde bireylerin hissettiği sosyal etkileşim, grup bağlılığı ve genel sistem stabilitesiyle bağlantılıdır. Bireyler, örgüt içindeki sosyal normlara uyum sağlama eğiliminde oldukları sürece bağlılık duygularını güçlendirirler. Kişilik sistemi bağlamında ise, bireylerin bağlılığı, sosyal sistemdeki duygusal ve normatif eğilimlerden türemektedir. Bireylerin kişisel özellikleri, duygusal bağlılık ve örgüt normlarına uyumu şekillendirir. Bu, bireyin içsel motivasyonları, değerleri ve kişisel hedefleri ile örgütün kültürü ve beklentileri arasındaki uyumdan kaynaklanan bir bağlılık formunu ifade eder (Ayden ve Gündoğdu, 2020, s. 181).

1.1.4. Örgütsel Bağlılık Türleri

Örgütler, çalışanlarda örgütsel bağlılığı geliştirmek için çeşitli stratejiler kullanabilirler. Bunlara adil ve eşitlikçi bir işyeri ortamı sağlamak, çalışanlara gelişme ve öğrenme fırsatları sunmak, çalışanları takdir etmek ve ödüllendirmek ve açık ve şeffaf iletişim kurmak dahildir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, daha üretken, daha yenilikçi ve daha az devamsızlık eğilimindedirler. Bu da, kurumların genel başarısına katkıda bulunur. Literatürde örgütsel bağlılık konuları etrafında şekillenen bağlılık türleri arasında ayrım yapabilmek için onları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılmıştır. Bu bağlılık türlerine alt başlıklar halinde yer verilmektedir.

1.1.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kavramı, bir çalışanın mevcut örgüte yönelik bir içsel yakınlık hissetmesi ve bu hissiyatı benimseyerek örgütle güçlü bir bağ kurması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün değerlerini ve hedeflerini içselleştirirler, bu değerlere kişisel bir bağlılık geliştirirler ve örgüt içinde kendilerini aktif bir şekilde hissederler. Bu bağlamda, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün misyonuna ve vizyonuna derin bir bağlılık gösterirler (Güney ve Turan, 2021, s. 359).

Duygusal bağlılık, algılanan örgütsel desteğin önemli bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin sosyo-duygusal bileşenleri, özellikle adalet ve yönetici desteği ile bağlantılı olan duygusal bağlılık, çalışanların duygusal olarak desteklendiklerini ve örgüte katkılarının takdir edildiğini algıladıklarında artmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların yeterlilik ve değer duygularını olumlu bir şekilde etkileyerek, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların performansını artırabilir ve bireysel mutluluklarını güçlendirebilir (Tamer ve Bük, 2020, s. 144). Duygusal bağlılık, çalışanların sadece örgütün genel kurallarına uymakla kalmayıp, aynı zamanda örgütün belirlediği standartlar doğrultusunda tüm faaliyetlerine aktif olarak katılımını ifade eden bir bağlılık türüdür. Bu nedenle, örgütlerin genellikle arzuladığı ve sahip olmak istedikleri örgütsel bağlılık biçimidir (Büyükyılmaz, 2018, s. 7).

1.1.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, bir çalışanın kazandığı deneyim, sahip olduğu bilgi ve yaptığı yatırımların bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu bağlamda, devam bağlılığı, bir çalışanın örgütte kalmaya karar vermesiyle belirginleşir. Örgüt içinde belirli bir süre geçirmiş olan bir çalışan, çeşitli çabalarla elde ettiği kazanımları düşünerek, ayrılmaya karar verse bile bu avantajları kaybetme endişesiyle çalışmaya devam edebilir. Bu durum, örgütten ayrılmanın maliyetine bağlı olarak ortaya çıkar ve çalışanın hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşmasına neden olabilir. Bu bağlamda, bağlılık duygusu, örgütte kalma ihtiyacından türemektedir (Güney ve Turan, 2021, s. 359). Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda neleri kaybedeceklerinin bilincinde

olmaları olarak tanımlanır. Bu tür bağıllığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmaya ihtiyaç duydukları için üyeliklerini sürdürürler. Böyle bireyler, örgütten ayrıldıklarında daha az seçeneğe sahip olacaklarını düşünürler. Bazı çalışanlar başka iş bulamadıkları için, bazıları ise işlerini sevdiklerinden ziyade sağlık, aile veya emeklilik gibi zorlayıcı sebeplerden ötürü örgütte kalmaya devam ederler. Bu tür çalışanlar genellikle kötü iş alışkanlıklarına sahip olabilir ve olumsuz davranışlar sergileyerek yönetim açısından sorun yaratabilirler (Balçık ve Ordu, 2018, s. 100).

Çalışanların kuruluşlarındaki kalma eğilimleri her zaman duygusal motiflere dayanmamaktadır. Zaman zaman, çalışanlar özellikle yüksek ücretler, emeklilik gibi maddi çıkarlar nedeniyle mevcut kuruluşlarında kalmaya devam etmek zorunda kalabilirler. Ayrıca, çalışanlar hakları, dostluk ilişkileri gibi belirli değerlere bağıllık nedeniyle de mevcut iş ortamlarında çalışmayı tercih edebilirler. Bu bağlamda, örgütsel bağıllık sadece duygusal faktörlere değil, aynı zamanda somut avantajlara dayalı nedenlere de dayanabilir (Tamer ve Bük, 2020, s. 143).

1.1.4.3. Normatif Bağıllık

Normatif bağıllık, bireyin kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak algıladığı durumu ifade eder. Bu kapsamda, bireyler itaate, sağduyuya ve resmiyet ilkesine önem verirler. Yapılan araştırmalar, normatif bağıllığa sahip bireylerin, duygusal bağıllığa sahip olan bireylerle benzer tutum ve davranışları sergileme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (Admı, vd. 2021, s. 4).

Çalışanlar, örgütte çalışmaya devam etmeleri gerektiğine dair ahlaki bir yükümlülük hissetmektedirler. Bu tür bağıllığa sahip çalışanlar, örgütte kalmalarının doğru olduğunu düşünürler. Bireyler, örgüte karşı sorumlulukları olduğuna inanırlar. Normatif bağıllık, çalışanların örgüte katılmadan önce ve örgütte bulundukları süre boyunca hissettikleri normatif baskıları içselleştirmelerinden kaynaklanır. Ayrıca, kurumun çalışanlarına yaptığı yatırımlar ve harcamalar, çalışanların kendilerini kuruma borçlu hissetmelerine yol açabilir. Bu tür bir taahhüt duygusu, ancak çalışanın kuruma olan borcunu ödemesiyle sona erebilir (Balçık ve Ordu, 2018, s. 101). Normatif bağıllığa sahip çalışanlar, örgütte kalmanın bir zorunluluk olduğu algısına sahiptirler. Bu bağlamda, bu tür bağıllığa sahip olan çalışanlar, örgüte olan

bağlılıklarının doğru ve görev odaklı olduğuna inanmaktadırlar (Güney ve Turan, 2021, s. 359).

1.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bu faktörlerin hepsi birbiriyle bağlantılıdır ve örgütsel bağlılığı etkileyebilir. Bu da, kurumların genel başarısına katkıda bulunur. Örgütler, çalışanlarda örgütsel bağlılığı geliştirmek için bu faktörleri göz önünde bulundurarak stratejiler geliştirmelidir. İş yaşamında çalışanlar, kendilerini fiziksel ve psikolojik açıdan etkileyen bir dizi faktörle karşılaşmaktadır. Bu faktörler, çalışanın genel hali üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yapabilir. Ailevi, ekonomik ve çevresel etkenler gibi iş yerinin dışında kalan birçok faktör, çalışanın psikolojik durumunu da işyerinde etkileyebilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel ve örgütsel düzeyde çeşitli alt başlıklarda incelenmektedir.

1.1.5.1. Kişisel Faktörler

Aile, sosyal yaşam, yaşadığı bölgeye yönelik yabancılaşma hissi gibi çeşitli dış etkenler, örgütsel bağlılığı tetikleyebilir (Kayabaşı, 2019, s. 135). Bireyin kişiliğini tanımlayan ve kişiden kişiye farklılık gösteren değişkenler çeşitli unsurlardan oluşur. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, uyruk, çalışma saatleri, başarı fırsatları, kıdem gibi demografik ve kişisel özellikler, bireyin kişisel özellikleri olarak sınıflandırılabilir. Yapılan çeşitli araştırmalar, demografik ve kişisel değişkenlerin örgütsel uyum ve yönelimde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, örgüt içindeki herhangi bir bağlılık yapısının oluşturulması veya değerlendirilmesinde bireysel farklılıkların dikkate alınması gerektiği bulgularla vurgulanmıştır (Surat ve Polat, 2020, s. 325).

Çalışanların işten beklentileri, örgüt ile çalışan arasındaki yazılı olmayan karşılıklı beklentiler ve çalışanın kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, pozisyon, eğitim seviyesi, ırk ve sosyal kültür) genellikle subjektif olarak belirlenen faktörlerdir. Bu faktörler, çalışanın örgüte olan bağlılığını etkileyen bireysel unsurlar arasında önemli bir yer tutar. Çalışan, örgütün beklentilerini karşıladığında örgüte olan bağlılığını artırır. Araştırmalar, çalışanın yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte bağlılığın

arttığını, eğitim düzeyi yükseldikçe ise bağlılığın azaldığını göstermektedir. Ayrıca, birçok çalışmada bireysel faktörlerin (yaş, eğitim, medeni durum) alt düzey çalışanların örgütsel bağlılığını daha fazla etkilediği, buna karşılık örgütsel faktörlerin üst düzey çalışanların örgütsel bağlılığını daha fazla etkilediği bulunmuştur (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262).

Kişisel özelliklere yönelik yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık ile çalışma yılı ve yaş arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, ileri yaş ve uzun süreli görev süresinin örgütsel bağlılığı arttırdığı, daha kısa süreli çalışanlarda ve genç çalışanlarda bağlılığın daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir önemli bulgu ise yüksek eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğudur; yani eğitim seviyesi arttıkça hak taleplerinin arttığı ve bu durumun bağlılığı azalttığı belirtilmektedir. Bu durumun anlaşılabilir bir nedeni, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin daha fazla fırsat ve talebe sahip olmalarıdır. Ayrıca, yaş ve çalışma saatlerinin artması, olası fırsatların azalmasına neden olabilir (San, 2017).

1.1.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, işyerinin çalışma koşulları, ücretler ve terfiler gibi unsurlardan etkilenebilir (Kayabaşı, 2019, s. 135). Mesleki etik değerlere uymayan ve adalet kavramıyla uyumsuz kararlar ve uygulamalar, içsel faktörleri şekillendirebilir. Literatürde öne sürülen bir görüşe göre, örgütsel bağlılık işin özelliklerinden ve zorluklarından etkilenebilir. İşin, çalışan için anlam ve değer taşıması, örgütsel bağlılığı etkileyebilir. İşin özellikleri, çalışma hayatına ilişkin değerleri içerir ve işin içeriği, yönetim tarzı, ücret düzeyi, rol çatışması, rol belirsizliği, örgütsel adalet ve ödüller gibi unsurlara ayrılabilir. İşin zorluk derecesi, ilgi alanına uygunluğu, sorumluluk, özdeşleşme, sosyal etkileşim olanakları ve iş yerinde sağlanan geri bildirim gibi faktörler de örgütsel bağlılığı etkileyebilir (Surat ve Polat, 2020, s. 325).

Örgütsel faktörler, işin doğası ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, örgüt kültürü, ücret adaleti, örgüt iklimi, örgütsel güven, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, denetim, ödüller ve varsa yaptırımlar, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi unsurları içerir. Çalışanlar, yönetimin tutumu, örgütün yapısı,

denetim süreçleri, ödöl ve ceza sistemleri, kendilerine verilen değeri, örgütsel adalet ve ödeme adaletinden etkilenirler. Örgütsel bağıllık sınıflandırmasında, duygusal bağıllığı etkileyen en önemli faktörler bu örgütsel faktörlerdir (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262).

1.2. İş Tatmini

1920'li yıllarda araştırılmaya başlanan iş tatmini kavramının önemi, 1940'lı yıllardan itibaren daha belirgin hale gelmiştir. Çalışanların iş tatmininin çeşitli nedenlerden kaynaklanması, bu kavramın geçmişten günümüze birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmasına yol açmıştır. İş tatmini, aynı zamanda örgütlerin çalışma kültürünü anlamaları açısından da önemlidir (Büyükyılmaz, vd. 2018, s. 5). Yönetim bilimleri ve örgütsel davranış alanlarında sıklıkla kullanılan kavramlardan birisi de iş tatminidir. Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini ve iş tatminine ait alt başlıklara yer verilmektedir.

1.2.1. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

20. yüzyılda iş tatmini, örgütsel açıdan büyük önem kazanmıştır ve en çok araştırılan kavramlardan biri olmuştur. İş tatmini, çeşitli boyutları olan çok yönlü bir yapıdır. Hem iş hayatında hem de iş dışında insanlar için büyük öneme sahiptir. Modern yönetim anlayışında iş tatmini, en kritik faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Söyük, 2018, s. 437). İş tatmini, bir çalışanın faaliyet gösterdiği işin genel yapısına ve çalışma ortamına yönelik olumlu bir değerlendirmesidir. Çalışanların, işleriyle ilgili duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyini yansıtan bir kavramdır. Yapılan işin kalitesi, çalışanın iş beklentileriyle uyum içerisinde olduğu ölçüde, iş tatmini de aynı oranda artış gösterir (Emer, 2022, s. 222).

İş tatmini, bireyin işine yönelik olumlu bir tutumdur. Bu kavram, bireyin işine dair özelliklerin, beklentileriyle uyumlu olması ve işin kendisi tarafından çalışanın memnuniyetini sağlamasıyla ortaya çıkan bir olgudur. İş tatmini, çalışanın iş koşulları, iş içeriği, yönetim tarzı ve genel iş ortamı gibi faktörlerle ilgili deneyimleri üzerinden şekillenir (Çelik, 2020, s. 279). Bir kişinin işine karşı olumlu bir tutum sergilemesi, işinden memnun olduğunu gösterirken, olumsuz bir tutum sergilemesi, iş doyumunun

düşük olduğunu veya hiç olmadığını işaret eder. Bu bağlamda, işin tüm boyutları bireyin iş tatminini oluşturmada etkilidir. İşinden memnun olan kişilerin işlerini daha çok sevdikleri ve yaptıkları işe daha fazla saygı duydukları söylenebilir. İş tatmini, çalışanın işe karşı genel tutumu veya işin çeşitli boyutları olarak tanımlanabilir. Çalışanlar, işlerinde mevcut durumlarını değerlendirirken, bu işlerle ilgili zihinsel çıkarımlarda bulunur ve bu değerlendirmelerle sürekli izleme ve analiz yaparlar. Bu süreç, bireyin yaptığı işe karşı bir perspektif ve bakış açısı geliştirmesini sağlar (Özpehlivan, 2018, s. 45).

1.2.2. İş Tatmininin Önemi

1920'li yıllardan itibaren ilk defa incelenen iş tatmini konusu, günümüzde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Ancak, çalışanların işlere verdikleri değerler konusundaki farkındalık, 1930'lu yıllarda gerçekleştirilen Hawthorne araştırması ile ortaya çıkmıştır. İş tatmininin stratejik önemi, sadece bireyleri değil aynı zamanda organizasyonları da etkilediği için çeşitli nedenlere (iş tatmini ve üretkenlik, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar, iş kazaları vb.) sahiptir. Öte yandan, işten ayrılma oranının yükselmesi ve çalışan devamsızlığının artması gibi durumlar, iş tatmini kavramının ne denli önemli olduğunu vurgulanmaktadır (Tatlıcan ve Çögenli 2020, s. 184).

Örgütsel açıdan iş tatmini, kuruluşların çalışanlarının işlerinden aldıkları memnuniyet seviyesini sağlamak amacıyla hedefledikleri verimlilik ve karlılık anlamına gelir. İşin gerekli şartları sağlamak, sürekliliği temin etmek ve rekabet gücü kazanmak büyük önem taşır. Bir kuruluşun, çalışanların iş tatminini etkileyen faktörleri dikkatlice analiz etmesi ve belirlemesi gerekmektedir. İş tatmini, örgütsel açıdan insani ve ahlaki bir sorumluluk olmalıdır. Organizasyonlar büyüdükçe, sadece ekonomik ve teknik özelliklere odaklanıp çalışanlarını göz ardı ederlerse, organizasyonun başarısı eksik kalacaktır. Sonuç olarak, bu durum organizasyona ciddi bir maliyet getirecektir (Büyükyılmaz, vd. 2018, s. 6).

İş tatmininin önemli ve önemsiz olduğuna dair literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. İş tatmininin önemli olduğuna dair görüşler ve kısa açıklamaları şu şekildedir (Şimşir ve Seyran, 2020, s. 27):

- Kişisel yeteneklerin ifade edilmesi ve uygulanması: İnsanlar iş tatminini artıran temel neden, bireylerin kendi kişisel yeteneklerini sergileme ve geliştirme isteğidir.
- Psikolojik olgunluğun zorunluluğu: İş tatminine erişemeyen bireyler, genellikle psikolojik olgunluğa ulaşma sürecini tamamlayamazlar.
- Hayal kırıklığı ve iş tatmini ilişkisi: İş tatmini elde edilemediğinde, bireyler arasında yaygın bir hayal kırıklığı yaşanması kaçınılmazdır.
- İnsan hayatının merkezi rolü: İnsan hayatında iş, odak noktasını oluşturarak bireyin yaşamındaki önemli bir unsur haline gelir.
- İşsizlik ve mutsuzluk bağlantısı: İşsiz olan bireyler, ihtiyaçları olsa dahi bir işte çalışma arzusu taşırlar çünkü işsizlik, genellikle mutsuzluğa yol açar.
- Psikolojik dengenin "uğraşmalı" unsurları: Bireyin psikolojik dengesi, uğraşmalı ve meydan okuyucu bir hedefin olmaması durumunda düşük düzeyde kalabilir.
- İş ve boş zaman ilişkisi: İş ve boş zaman, birbirleriyle yakından ilişkilidir. Yenilikçi olmayan işler genellikle boş zaman aktivitelerine yönlendirilir.
- İşten soğuma ve boşluk durumunun toplumsal etkisi: İş tatminindeki azalma, işten soğuma ve boşluk durumu, düşük verimlilik ve moralin artmasına katkıda bulunarak toplumun sağlıklı temellerini oluşturabilir.

Düşük iş tatmini, örgüt içinde bir dizi olumsuz sonuçla ilişkilidir. İş tatmininin düşük olması, örgütsel başarıyı, örgütsel bağlılığı, iş performansını ve verimliliği azaltır. Devamsızlık, iş değişikliği ve hata oranını artırır, işe yabancılaşma, tükenmişlik sendromu ve duygusal sorunlar ortaya çıkarabilir. Ayrıca, iş tatminsizliği durumunda çalışanlar, mesai saatlerinde özel meselelerle ilgilenme eğilimindedir, uzun molalar verir, çalışıyor gibi görünürler ancak gerçekte iş yapmazlar, meslektaşlarını gereksiz konuşmalarla meşgul ederler, sürekli olarak yönetimi eleştirir ve tartışma çıkarırlar, saldırgan davranışlarda bulunabilirler ve iş arkadaşlarına dikkat çekerler. İş tatminsizliği yaşayan bir kişinin, çalıştığı kuruma karşı olumsuz tepkiler vermesi kaçınılmazdır. İş doyumu, davranışsal, fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Beklentilerin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan iş

tatminsizliği, çalışanın sağlığını olumsuz etkileyebilir, psikolojik sorunlara neden olabilir ve istenmeyen davranışlara yol açabilir. İş tatminsizliği aynı zamanda psikosomatik sorunlara ve kötü aalışkanlıklara yol açabilir. İş tatminsizliğinin ötesinde, çalışanların iş tatmini, örgütün performansını da belirler. Düşük iş tatminine sahip bireyler, genellikle yeni bir iş arayışına girerler, bu da iş tatmininin örgütsel performansı nasıl etkilediğini gösterir (Söyük, 2018, s. 438).

1.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini en fazla etkileyen örgütsel faktörler arasında işin doğası, kurumsal politikalar, liderlik yaklaşımı, meslektaş ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, maaş düzeyi, çalışma şartları, sosyal statü, işin günlük yaşama etkisi, başarı algısı, tanınma ve değer görme bulunmaktadır. Ayrıca, profesyonel kariyer planlaması, sorumluluk düzeyi, mesleki ve kişisel gelişim imkanları ile işin niteliği gibi unsurlar da iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir (Oralhan ve İbili, 2019, s. 163).

Çalışanların iş tatminini etkileyen bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörler genellikle çalışanla ilgili (bireysel ve demografik özellikler, inanç ve tutumlar, eğitim geçmişi, alınan dersler), işyeriyle ilgili (fiziksel evre, arkadaşça bir ortam), işle ilgili (kişisel haklar, kariyer olanakları, toplumsal itibar, ödüller, vb.) ve ceza sistemi, deneyim gibi unsurlardan oluşmaktadır. İncelenen bu faktörler, iş tatminini değerlendirmek için içsel ve dışsal olmak üzere iki ana boyutta ele alınmaktadır. Çalışanların dışsal iş tatmini, ücret ve terfi gibi harici kaynaklardan kaynaklanan memnuniyeti ifade ederken, içsel iş tatmini, karar alma yetkisi, vicdanlı davranışlar, kariyer gelişimi gibi içsel kaynaklardan elde edilen tatmini içermektedir. İş tatmini, bu çeşitli faktörlerin karmaşıklığı içinde bir denge noktasında değerlendirilmekte ve çalışanın genel memnuniyet düzeyini etkileyen birçok dinamiği kapsamaktadır (Emer, 2022, s. 222).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet seviyesini etkileyen birçok faktörün bir bileşimidir. İş tatminini etkileyen faktörleri beş ana kategoride sınıflandırmıştır: bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve evresel. Bireysel faktörler arasında kişilik, eğitim, zeka/yetenek, yaş, medeni durum ve işe uyum bulunur. Sosyal faktörler ise iş arkadaşlarıyla ilişkiler, grup çalışması, grup normları ve etkileşim

fırsatlarını içerir. Kültürel faktörler, bireyin tutumları, inançları ve değerlerini kapsar. Örgütsel faktörler, işletme yapısı, çalışan politikaları, liderlik tarzları ve çalışma koşulları gibi unsurları içerir. Çevresel faktörler ise ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkileri kapsar. Genel olarak yapılan çalışmalar, iş tatmini faktörlerini bireysel ve örgütsel olarak iki ana grupta inceler. Bireysel faktörler, kişisel özellikler ve bireylerin tatmin olma düzeylerini belirleyen içsel faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise bireyin iş ortamı ve atmosferi ile ilgili dışsal faktörlerdir. Bu faktörlerin bireylerin iş tatminini belirlerken farklı önceliklere sahip olduğunu belirtir. İçsel faktörler, bireysel davranışlar ve kişisel özelliklerle, dışsal faktörler ise ekonomik ve çevresel koşullarla ilgilidir. Bu ayrımı destekleyerek içsel faktörlerin sosyal bilimler, dışsal faktörlerin ise ekonomik teorilerle ilişkili olduğunu vurgularlar. İş tatmini iki ana unsurla açıklanabilir. Bunlar bireyin kişisel durumu ve örgütün sunduğu işe yönelik koşullardır. Bireyin fiziksel ve ruhsal durumu, güvenlik beklentileri ve öncelikleri ile örgütün sağladığı fiziksel ve psikolojik çalışma koşulları arasındaki uyum, iş tatminini belirler. Sonuç olarak, iş tatmini bireyin beklentileri ile işin sunduğu koşulların ne kadar örtüştüğüne bağlıdır. İş tatmininin tespiti, belirli durumlarda farklılık gösterebilir ve bu da bireysel ve örgütsel faktörlerin karmaşıklığını yansıtır (Özpehlivan, 2018, s. 48).

1.2.4. İş Tatmini Kuramları

Yönetim bilimindeki gelişmelerle birlikte iş tatmini kavramı sürekli araştırılan bir konu haline gelmiştir. Bu alandaki ilk kapsamlı çalışmanın, 1930'lu yılların başında Mayo tarafından Western Elektrik Firması'nın Hawthorne fabrikasında gerçekleştirildiği kabul edilir. İş tatmini konusundaki çalışmalar, içerik ve süreç teorileri olmak üzere iki temel gruba ayrılır. Bazı araştırmalarda ise bu teoriler içerik, süreç ve diğer teoriler olarak üç ana kategoriye ayrılmaktadır. Örgüt içinde birey, iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin etkisi altında belirli davranışlar sergiler. Bu çevresel yapı, bireyin davranışlarının, tepkilerinin ve içsel bakış açısının şekillenmesinde önemli bir rol oynar. İçerik teorileri, bireyin kişisel yaşamı ve bu yaşamın sebep-sonuç ilişkilerine dayanan iç davranışsal özellikleri üzerinde durur. Bu teoriler, bireyin kendi yaşamı ve koşulları çerçevesinde davranışlarının nasıl ortaya çıktığı ile ilgilenir ve içsel faktörlere ağırlık verir (Özpehlivan, 2018, s. 46). Çalışanların görev ve sorumlulukları

ile fiziksel ve sosyal çalışma ortamlarından kaynaklanan etkileşimleri bağlamında iş tatmini, teorik perspektiften incelendiğinde, içerik ve süreç odaklı yaklaşımlar olmak üzere iki temel kategoride ele alınmaktadır. İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili olumlu duygularını ifade ederken, bu olumlu duyguların ortaya çıkmasında görevlerin içeriği ve iş süreçleri önemli rol oynamaktadır. Bu iki kuram alt başlıklar halinde açıklanmaktadır.

1.2.4.1. Süreç Kuramları

Skinner'ın pekiştirme teorisi, J. Stacy Adams'ın adalet teorisi ve Edwin Locke'un hedef belirleme teorisi gibi, dışsal ve bilişsel faktörlere odaklanan en yaygın süreç yaklaşımları bilinmektedir (Köse, 2019, s. 136).

Süreç teorileri, bireyin bilişsel özelliklerinin motivasyon sürecine olan etkisine odaklanan teorilerdir. Bu teorilere göre, motivasyonu artırmak için çevresel faktörler tek başına yeterli değildir. Bireyin çevresel değişkenlere yönelik değerlendirmeleri, motivasyonun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu teoriler, bireyin çabalarının belirlenen hedeflere ulaşma inancı, elde edilen başarıların takdir edilmesi ve bu başarıların ilerleme sağlayabileceği düşüncesi ile nasıl motive olduğunu vurgular. Aynı zamanda, çevresel zorlukların ve eksikliklerin değerlendirilmesinin, kişinin motivasyonunu etkileyen faktörlere nasıl bağlı olduğunu açıklar. Süreç teorileri, bireyin kendi kendini motive etme yeteneğini vurgulayan teorilerdir (Şahin ve Yılmaz, 2020, s. 592).

Vroom'un Beklenti Teorisi (1964), iş tatminini değerlilik, yararlık ve beklenti çerçevesinde ele alır ve bireylerin davranışlarını gereksinimleri giderme beklentisinin yönlendirdiğini savunur. Bu teoriye göre, bireyin motivasyon gücü, belli bir sonuca ulaşma beklentisi ile bu sonuca verdiği değer çarpımına eşittir. Lawler ve Porter, bu teoriye ödüllendirme adaleti ve rol çatışması değişkenlerini ekleyerek genişletmişlerdir. Locke ve Latham'ın (1968) Amaç Teorisi, bireylerin kendilerine belirledikleri hedeflerin motivasyon düzeylerini belirlediğini ve zorlu hedeflerin daha yüksek performansa yol açtığını belirtir. Eşitlik Teorisi, J. Stacy Adams tarafından 1960'larda geliştirilmiş olup, iş tatmininin bireylerin iş yerinde eşit muamele görme isteğiyle ilişkili olduğunu savunur. Kişiler, çabaları ve elde ettikleri sonuçları, aynı iş

yerindeki diğer bireylerin çabaları ve sonuçları ile karşılaştırarak iş tatminini değerlendirirler. Hackman ve Oldham'ın (1980) İş Özellikleri Teorisi, işin beş temel özelliğiyle (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geribildirim) iş görenlerin psikolojik durumları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceler. Bu teori, iş özelliklerinin çalışanların performansı ve tatmini üzerinde büyük etkisi olduğunu ileri sürer. Bu teoriler, bireylerin iş tatminini anlamak ve artırmak için önemli araçlar sunar (Dinler, 2019, s. 9).

1.2.4.2. İçerik Kuramları

İçerik yaklaşımına bağlı teoriler, bireylerin davranışsal iticilerini ve çalışan performansını etkileyen, teşvik eden ve ilham veren temel ihtiyaçları vurgulayan teorilerdir. İçerik yaklaşımı teorileri, çalışanların iş davranışlarını destekleyen ve düzenleyen içsel faktörlere odaklanmaktadır (Ladikli ve Arslan, 2023, s. 143).

İçerik teorileri, bir liderin, çalışanını belirli davranışlara iten faktörleri kavradığı takdirde, bu unsurları dikkate alarak bireyi daha etkili bir şekilde yönetebileceği öne sürülmektedir. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarı Motivasyonu Teorisi ve Beklenti Teorisi gibi içerik teorileri, bu bağlamda örnek olarak verilebilir. Herzberg, iş tatminini iki kategori altında inceleyerek bu konuya yaklaşmıştır. Bunlar hijyen ve motivasyondur. Çalışma koşulları, ücretler ve meslektaşlar hijyen faktörlerini temsil ederken, takdir, terfi ve gelişim fırsatları motivasyon faktörlerini ifade eder. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireyin beş temel ihtiyacı vardır, bu ihtiyaçlar alttan başlayarak fiziksel, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme şeklindedir. Başarı motivasyonu teorisine göre üç temel ihtiyaç tespit edilmiştir. Bunlar güç elde etme, aidiyet duygusu ve başarıdır. Beklenti teorisine göre ise kişinin hedeflediği ödülü ne kadar beklediği ve ortaya koyduğu çaba, hedeflere ulaşma motivasyonunu etkilemektedir (Örücü ve Hasırcı, 2021, s. 1174).

1.3. İş Tatminini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar

Teknolojik ilerlemelerin neden olduğu işgücü yapısal değişiklikleri, iklim değişiklikleri ve ekonomik dönüşümlerin etkisiyle örgütler arasındaki yoğun rekabet ortamı, işgücünün demografik yapısındaki değişiklikler, çalışanların örgütler içindeki rolünün artması gibi faktörler, kuruluşların insan kaynakları yönetimine daha fazla önem vermelerine yol açmıştır. Bu durum, organizasyonların insan kaynakları uygulamalarını geliştirmesi ve insan kaynaklarını stratejik bir değer olarak görmesi için bir fırsat sunmaktadır. Organizasyonlarda ortaya çıkan bu stratejik değer, iş yaşamının kalitesini artırmak, kuruluşları çalışanlar için çekici hale getirmek, çalışanların hedeflerini kuruluşun hedefleriyle uyumlu hale getirmek gibi hedefler doğrultusunda insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesini sağlar. Bu uygulamalar, nitelik ve yetkinliklerin artmasını sağlarken aynı zamanda kurumun rekabet gücüne katkıda bulunur. Geleceğe daha hazırlıklı bir şekilde ilerlemek için gösterilen çabalar, bu temelde şekillenir. İnsan kaynakları yönetiminin organizasyonlar için önemli bir değer olduğu gerçeği, iş tatmininin artırılması ve yönetim hedeflerinin gerçekleştirilmesi için stratejik bir araç olarak kullanılmasını gerektirir. Bu bağlamda, insan kaynakları yönetimi ile iş tatmini arasındaki yakın işbirliği, organizasyonların başarısını etkileyen kritik bir faktördür (Karakulle, 2020, s. 90).

Şirketlerde çalışanların işe alınması ve teşvik edilmesi süreçleri, işgücü yönetimi literatüründe genellikle karmaşık ve kapsamlı bir alanı kapsar. Bu süreçlerde, çalışanların istekliliği ve katılımı önemli belirleyicilerdir ve bu faktörlerin yönetilmesi, işletmeler için stratejik bir zorluk oluşturur. Bilimsel araştırmalar, çalışanların iş performansını etkileyen pek çok değişkenin bulunduğunu ortaya koymuştur. Ancak, her işletmenin özgün özellikleri, sektörü ve çalışan profili, işe alım ve teşvik süreçlerinin şekillenmesinde kritik rol oynar. Bu nedenle, işletmelerin bu süreçleri uygularken dikkate almaları gereken çok çeşitli değişkenler bulunmaktadır. İş memnuniyetini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir ve bunlar arasında rotasyon, iş tasarımı, iş zenginleştirme, azaltılmış iş günü sayısı ve paylaşımlı iş gibi uygulamalar öne çıkar. Rotasyon, çalışanların farklı departmanlarda deneyim kazanmalarını sağlayarak kariyer gelişimlerine katkıda bulunurken, iş tasarımı doğru yapıldığında çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir. İş zenginleştirme,

Çalışanların işlerine daha fazla katılım sağlamalarını teşvik ederken, azaltılmış iş günü sayısı çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirerek iş memnuniyetini artırabilir. Paylaşımlı iş modelleri ise iş yükünü dengelemek ve işbirliğini teşvik etmek için etkili bir strateji olarak kabul edilir. Bu stratejilerin her biri, çalışanların iş tatminini artırarak işletmenin genel performansına olumlu katkıda bulunabilir. Ancak, uygulama süreçlerinde dikkatlice planlama ve uygulama gerektirirler. Ayrıca, işletmenin özel ihtiyaçları ve koşulları göz önünde bulundurularak uyarlanmaları önemlidir. Bu bağlamda, işletmelerin işgücü yönetimi stratejilerini sürekli olarak gözden geçirmesi ve güncellemesi gerekmektedir (Halıcı, 2023, s. 24).

1.4. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Olumlu örgütsel davranışlar arasında ilişki beklenir ve bunlar arasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini bulunur. Çalışanların örgütsel bağlılığı ile iş tatmini seviyelerinin birbirleriyle ilişkilendirilmesi mümkündür. Yüksek örgütsel bağlılık, genellikle yüksek iş tatmini ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki, doğru orantılı olarak tanımlanabilir. Çalışan, iş performansı beklentilerinin karşılanmaması durumunda kendini kötü hissederken, değer verildiğinde mutlu hissedebilir. Sunulan durumlar, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile yakından ilişkilidir. Bu davranışların birbirlerini güçlendirmesi beklenir. Düşük iş tatmini, genellikle örgüte bağlılığı azaltır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisine dair aşağıdaki hususları dikkate almak gerekir (İn, 2024, s. 29):

- Örgütsel bağlılık iş tatminini etkiler: Eğer bir çalışan örgüte bağlıysa, genellikle iş tatmini de yüksektir.
- İş tatmini örgütsel bağlılığı etkiler: Eğer bir çalışan işten memnunsa, genellikle örgütsel bağlılık da artar.
- Örgütsel bağlılık ve iş tatmini birbirini etkiler: Bu iki olumlu örgütsel davranış arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu öne sürülür.
- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında bir ilişki yoktur: Bu görüş, bu iki davranış arasında doğrudan bir bağlantı olmadığına dayanır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları, örgütsel davranış alanında birçok araştırmacının dikkatini çekmiştir. İlgili literatürde, bu iki kavram arasındaki ilişkiye dair genellikle çelişkili bulgular görülmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, iş tatmininin örgütsel bağlılığın hem bir belirleyicisi hem de sonucu olduğunu ele almaktadır. Ancak, iş tatmininin örgütsel bağlılığın önüne geçtiğini gösteren birçok teorik ve ampirik bulgu da mevcuttur. Farklı araştırmalar, iş tatmininin örgütsel bağlılığın önemli bir öncüsü olduğunu desteklemektedir. Benzer şekilde, çalışmalar iş tatmininin örgütsel bağlılığın önemli bir öngörücüsü olduğunu göstermektedir (Varol, 2017, s. 201).

Örgütsel bağlılık, bir organizasyondaki ortak eylem ve fikir birliğinin temel unsurudur ve çalışanları ortak hedeflere yönlendirir. Artık, üretim veya satışları artırmak kadar, çalışanların işlerinden ve organizasyonlarından memnun olmalarını sağlamak da önemlidir. Örgüte bağlı çalışanlar, işlerine sıkı sıkıya bağlıdırlar ve bu da performanslarını artırır. Örgütsel bağlılık, çalışanları organizasyonlarıyla bütünleştirir ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koyabilirler. Bu, organizasyonların maliyetlerini azaltır, kar marjlarını artırır ve itibarlarını güçlendirir. Ancak, örgüte bağlı çalışanların genellikle iş tatminlerinin yüksek olduğu düşünülebilir. İş tatmini olan personel, yüksek performans sergileyerek müşteri memnuniyetini artırır. Memnun olmayan personel ise düşük performansa ve yüksek personel değişimine neden olabilir, işlerine bağlılıkları azalabilir ve bu da müşteri memnuniyetsizliğine yol açabilir. Bu sorunların çözümü için en etkili yol, personelin güçlendirilmesidir. Personelin aktif katılımı, organizasyona herhangi bir maddi kayıp olmaksızın zaman ve enerji kazandırabilir. Bu şekilde hem personelin hem de müşterilerin organizasyona olan bağlılığı artırılabilir (Bilgiç, 2017, s. 47).

2. UZAKTAN ÇALIŞMA TEKNOLOJİLERİ

İş dünyasındaki sürekli değişim, işletmelerin üretim teknikleri, organizasyon yapıları ve insan kaynakları yönetiminde mevcut uygulamalarını sürdürmelerini zorlaştırarak, yeni bir yapılanma sürecine girmelerine yol açmıştır. Bu değişim, iş hukukuna esnek iş ilişkileri olarak yansımış ve dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır. Bu bölümde, uzaktan çalışma olgusu detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma, temel olarak "işin tamamının veya bir kısmının olağan çalışma alanının dışında, alternatif bir yerde gerçekleştirildiği çalışma biçimi" olarak tanımlanabilir. Bu çalışma modelinin ortaya çıkışında genellikle teknolojik ilerlemelerin etkili olduğu düşünülse de bu bakış açısı tam olarak gerçeği yansıtmamaktadır. Zira uzaktan çalışmanın tarihi, sanayi devrimi öncesine kadar gitmektedir. Ancak, başlangıçta daha çok geleneksel ev tabanlı çalışma anlamına gelen uzaktan çalışma, gelişen teknoloji ile yeni bir boyut kazanmıştır (Şakar ve Şahin, 2021, s. 250).

1980'li yıllardan itibaren iletişim teknolojilerinin ilerlemesi, ofis dışında çalışma konseptini daha çekici hale getirerek, üretim odaklı sistemlerden bilgi ekonomisine geçiş sürecinde uzaktan çalışmanın kapsamını genişletmiştir. 2000'li yıllarda özellikle bilişim sektörü gibi birçok alanda benimsenen uzaktan çalışma modeli, 2020 yılında yaşanan pandemi süreci ile birçok sektör ve kurumun tercih ettiği bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Sanayi devriminin, artan talebi karşılamak adına fabrika sistemini kullanarak istihdam devrimi yarattığı gibi, pandemi döneminde de işyerinden uzaktan (evden) çalışmaya geçişin yeni bir istihdam devrimi oluşturduğu söylenebilir (Sarıbay, 2023, s. 227).

Çalışma hayatının zaman içerisinde değişen koşulları işletmelerin üretim tekniklerinde, organizasyon yapılarında ve insan kaynakları yönetiminde mevcut uygulamalarını devam ettirmelerini olanaksız kılmış ve yeni bir yapılanma sürecine girmelerine neden olmuştur. Yaşanan bu değişimin iş hukukuna yansımaları ise iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi şeklinde gerçekleşmiş olup bu durum hem dünyada hem

de ülkemizde yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır. Bu şekilde ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır. Klasik istihdam ilişkilerini işin yapıldığı yer bakımından oldukça farklılaştıran bu çalışma şekli mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla girmiştir. Başlarda bu iş ilişkisinin diğer esnek çalışma modellerine nazaran iş hayatında daha az yer kaplaması konunun detaylı olarak çalışılmasını geciktirmiştir. Ancak 2019 yılı itibariyle ortaya çıkan Covid-19 salgını ile uzaktan çalışma iş hayatının devamlılığı için adeta bir zorunluluk haline gelmiş ve böylece konunun farklı boyutlar üzerinden ayrıntılı olarak incelendiği çalışmalara duyulan ihtiyaç artmıştır. (Şakar ve Şahin, 2021, s. 249). Uzaktan çalışma modelinin ülkemizde yasal zemine kavuşması 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla olmuştur. 6715 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yaptığı değişiklik ile uzaktan çalışma modelini mevzuatımıza kazandırmıştır. Kanun maddesinde yer alan tanıma göre *“İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”* hukukumuzda uzaktan çalışma olarak kabul edilmektedir.

2.2. Uzaktan Çalışma Modelleri

Uzaktan çalışma, hem zamansal (mesai) hem de mekânsal (konum) anlamda geleneksel ofis dışında çalışma pratiği olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde uzaktan çalışma modellerine yer verilmektedir.

2.2.1. Tam Zamanlı Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, işverenin işyeri dışında, genellikle akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak gerçekleştirilen bir çalışma biçimini ifade eder. Bu çalışma modeli, geleneksel bir ofise her sabah gitmeyen, esneklik amacıyla evden, yurt dışından veya uygun bir ortak çalışma alanından yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak çalışmayı tercih eden çalışanlar arasında yaygınlaşan bir eğilimi temsil eder. Uzaktan çalışma,

teknolojik gelişmeler ve verimlilik anlayışıyla birlikte büyümektedir (Bilginoğlu, 2021, s. 1101).

Bütün organizasyonlar, tamamen uzaktan çalışma modelini benimseyemezler. Ancak bu modele geçiş yapabilen kuruluşlar, daha iyi bir iş-yaşam denge sunarak, üst düzey yetenekleri çekerek, üretkenliği artırarak ve mutlu çalışanlar elde ederek avantaj sağlayabilirler. Bu modele göre, çalışanların nerede yaşadıklarına ve gerçek zamanlı iletişimin hızına bağlı olarak iki farklı çalışma modeli ortaya çıkmaktadır. Birincisi senkron (eşzamanlı iletişim), diğeri asenkron (iletişim iş ile eşzamanlı değil) tamamen uzaktan çalışma modelidir. Bu modelleri kısaca şöyle açıklayabiliriz (Özel, 2023, s. 5):

- **Tamamen Uzaktan Senkron Çalışma Modeli:** Bu modelde, kurumun belirli çalışma saatleri belirlenir. Senkronize yaklaşım, toplantılar gibi gerçek zamanlı etkileşim gerektiren durumlar için daha elverişlidir. Bu şekilde, iki veya daha fazla kişi aynı anda iletişim kurabilir. Dolayısıyla, günlük iletişimin büyük bir kısmı bu şekilde gerçekleşir.
- **Tamamen Uzaktan Asenkron Çalışma Modeli:** Bu modelde, çalışanlar dünya genelinde herhangi bir yerde yaşayabilirler. Çalışmaları ve iletişimleri zamana bağlı değildir. Bu çalışan grubu için saat dilimlerinin bir önemi yoktur. Bunun sebebi, işlerin ilerletilmesi için asenkron iletişimin kullanılmasıdır. Çalışanlar farklı coğrafi bölgelerde ve farklı zaman dilimlerinde yaşadıklarından, teorik olarak günün her saatinde çalışma yapılabilir.

Bilgi teknolojilerinin çalışma hayatında kullanılmasıyla ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri, evden çalışma şekli olarak bilinir. Home office veya uzaktan çalışma olarak da adlandırılan bu model, işin kısmen veya tamamen, iş yerinin dışında, genellikle ev ortamında, bilgi teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilmesini ifade eder (Serenikli, 2021, s. 281). Tam zamanlı uzaktan çalışma, geleneksel ofis ortamı dışında, genellikle evden veya başka bir uzak lokasyondan gerçekleştirilen bir çalışma şeklidir. Teknolojinin gelişmesi ve internetin yaygınlaşmasıyla birlikte son yıllarda oldukça popüler hale gelen bu çalışma modeli, işverenler ve çalışanlar için birçok avantaj ve dezavantaj sunmaktadır. Tam zamanlı uzaktan çalışma, birçok açıdan cazip bir çalışma modeli olsa da, bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bu

modelin işverenler ve çalışanlar için uygun olup olmadığını değerlendirmek için, her iki tarafın da bu çalışma şeklinin getirilerini ve götördüklerini dikkatlice incelemesi önemlidir.

2.2.2. Kısmi (Hibrit) Uzaktan Çalışma

"Hibrit" teriminin evrensel bir tanımı olmamakla birlikte, hibrit çalışma modeli, uzaktan çalışmayı geleneksel ofis işlemleriyle entegre etmeyi öneren bir yaklaşım sunmaktadır. Bu modelin öne çıkan önemli özellikleri arasında sınırsızlık, çoklu görev, iş dışı kesintiler ve sürekli öğrenme gerekliliği bulunmaktadır. Sınırsızlık kavramı, bireyin iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki zamansal ve/veya coğrafi sınırların ne ölçüde ortadan kalktığını ifade eder. Bu, bireyin çalışma saatleri ve yerine bağlı kalmadan işini gerçekleştirebilme yeteneğini gösterir (Tenderis ve Kazdal, 2023, s. 4).

Hibrit uzaktan iş modelinde, gruplar genellikle ya uzaktan ya da ofiste çalışırlar. Bazıları çoğunlukla ofiste iken, diğerleri büyük ölçüde uzaktan çalışır. Bu model, yöneticilere çalışanların tercih ettikleri çalışma ortamını seçme veya nerede çalışacaklarını belirleme esnekliği sunar. Yöneticiler, çalışanların coğrafi konumlarına ve saat dilimlerine bağlı olarak kısıtlamalar getirebilir. Hibrit uzaktan iş modeli, kısmen uzaktan çalışma modeline benzer, ancak uzaktan ve ofiste çalışanların bir araya gelmesini de içerir. Hibrit model, uzaktan çalışma ilkelerini uygulamak için daha geniş bir fırsat sunar. Örneğin, bir kuruluş hibrit bir model benimserken, tamamen uzaktan çalışan ekipleri ve ofis çalışanı ekipleri bir araya getirebilir. Bu modelde, uzaktan çalışanlar ile ofis çalışanları arasında eşit şartlar sağlanabilir. Bu farklılıklar, hibrit uzaktan iş modelinin avantajlarını oluşturur (Özel, 2023, s. 8).

Şirketler, haftanın belirli günlerinde ofise gelip diğer günlerde uzaktan çalışma imkânı sağlayan hibrit bir çalışma modelini benimsemektedir. Tele çalışma ve hibrit çalışma, esnek çalışma modellerinin yanı sıra kısa çalışma, fazla mesai, ücretsiz izin (ücret desteği), yarı zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma ve ücretli çalışma gibi seçenekleri içermektedir (Uzuner ve Bozkurt, 2023, s. 11). Kısmi (hibrit) uzaktan çalışma, geleneksel ofis ortamında ve uzak lokasyonda, genellikle evden veya başka bir uzak lokasyondan belirli zamanlarda çalışmayı içeren bir çalışma şeklidir. Bu

model, tam zamanlı uzaktan çalışma ve ofiste tam zamanlı çalışma arasında bir orta yol sunmaktadır. Kısmi (hibrit) uzaktan çalışma, birçok açıdan cazip bir çalışma modeli olsa da, bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bu modelin işverenler ve çalışanlar için uygun olup olmadığını değerlendirmek için, her iki tarafın da bu çalışma şeklinin getirilerini ve götördüklerini dikkatlice incelemesi önemlidir.

2.3. Uzaktan Çalışma Sisteminin Avantajları ve Dezavantajları

Uzaktan çalışma, çalışanlara ev ortamında daha fazla zaman geçirme olanağı sunarak maliyet tasarrufu, iş verimliliği ve yaratıcılığın artmasına katkıda bulunan, konforlu, esnek ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturan bir uygulamadır (Aksoy, vd. 2021, s. 130). Uzaktan çalışma, işletmelere önemli maliyet avantajları sağlamanın yanı sıra çalışanlar için de zaman tasarrufu sağlamaktadır. Ayrıca, dezavantajlı gruplardan olan engelli bireyler gibi kişiler, bu çalışma modeline kolayca entegre olabilmekte, bu durum da işletmeler için geniş bir personel havuzuna erişim sağlama konusunda fırsatlar yaratmaktadır (Şakar ve Şahin, 2021, s. 250).

Günümüzde birçok sektör ve kurum tarafından tercih edilen bir çalışma modeli haline gelen uzaktan çalışmanın çalışanlar ve işverenler açısından birçok avantaj ve dezavantajı bulunmaktadır. Kısaca uzaktan çalışmanın avantajları şunlardır (Günsan, 2023, s. 44):

- Çalışma saatlerinde esneklik: Çalışanlar, istedikleri zaman çalışabilir ve kendi çalışma programlarını belirleyebilirler. Kendi iş programını oluşturan bir çalışan, kendisi için en verimli olduğunu düşündüğü her an çalışabilir. Örneğin, bir Çin şirketinde yapılan araştırmaya göre, çalışanların esnek çalışma saatleri sayesinde verimliliklerinde %13 oranında bir artış görülmüştür. Çünkü çalışanlar, uzaktan çalışırken ofiste olduğundan daha rahat ve konforlu bir ortamda oldukları için daha motive olmuşlar ve aynı sürede daha fazla iş başarabilmişlerdir. Ancak işverenler için, uzaktan çalışanın çalışma saatlerini ve şeklini izlemenin zorluğu gibi ciddi sorunlar da bulunmaktadır. Bu durum, kültürel farklılıklar, değerler, ve kontrol mekanizmaları gibi unsurlarla da ilişkilendirilebilir. Uzaktan çalışma, yönetim açısından özel ve benzersiz bir dizi zorluk ortaya çıkarır. Bu zorluklar genel organizasyonel bağlam içinde ele alınabilir.

- Konsantrasyon düzeyini artırma: Uzaktan çalışanlar, ofis ortamına kıyasla daha bağımsız bir ortamda çalıştıkları için daha iyi odaklanabilirler. Çalışanın dikkatini dağıtan faktörler en aza indirilir ve tam konsantrasyon sağlanabilir.
- Trafikten zaman tasarrufu sağlama: İşe giderken geçen trafik süresi önemlidir, özellikle büyük şehirlerde insanlar günün neredeyse iki saatini trafikte geçirebilirler. Bu sürekli trafikte geçen zaman, işe gitme stresiyle beraber gelir. Uzaktan çalışanlar, bu sürelerde kendilerine daha fazla zaman ayırabilirler.
- Daha az stres: Her işte farklı zorluklarla karşılaşılır ve çalışanlar bu zorluklarla başa çıkmak zorundadır. Ofiste çalışanlar, diğer çalışanlarla ve patronlarıyla daha fazla etkileşim içindedir, bu da iş yerindeki stresi artırabilir. Ancak uzaktan çalışanlar, daha bağımsız oldukları için iş stresinden daha az etkilenirler.

Uzaktan çalışmanın genel olarak bireyler, kurumlar ve toplum üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri çeşitli kaynaklarda dile getirilmiştir. Bu etkileri aşağıda detaylı bir şekilde inceleyebiliriz (Sarıbay, 2023, s. 235):

- Artan bilgi teknolojisi talepleri ve güvenlik sorunları.
- Artan elektrik ve internet maliyetleri.
- Çalışma kültürü ve iletişim sorunları.
- Ev-iş yaşam dengesinin bozulması ve iş-ev sınırlarının korunamaması.
- Kariyer gelişimi, statü ve terfi endişeleri.
- Örgütsel bağlılık azalması.
- Performans izleme ve ölçme zorlukları.
- Profesyonel yardım eksikliği ve teknik destek sorunları.
- Sanal kaytarma davranışının artması.
- Sosyal iletişim eksikliği ve aidiyet azalması.
- Uygun olmayan durumlar için uzaktan çalışmanın uygun olmaması.
- Uzun çalışma saatleri ve bağlantının kopamaması sorunu.

Çalışma saatlerinin uzaması ve iş yükündeki artış, denetimde hata oranlarının artmasına ve genel verimliliğin düşmesine neden olabilir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte birçok şirketin, çalışanlarını yeterince korumadığı, hatta bazı durumlarda sömürdüğü gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, çalışanların haklarını korumak ve adil bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yasal düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir (Aksoy ve diğerleri 2021, s. 130).

2.4. Uzaktan Çalışma Teknoloji ve Sistemleri

Endüstri 4.0'ın getirdiği pek çok yenilik, şirketleri, hem hızla evrilen teknolojik taleplere adapte olma hem de yeni nesil çalışanlara çekici bir çalışma ortamı sunma konusunda uzun süredir çaba harcamaya yönlendirmiştir. Uzaktan çalışma sistemi, birçok firma tarafından denenmiş ve iş sürekliliği planlarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Ancak, dünya genelinde etkisini gösteren COVID-19 salgını, bu çalışma sistemiyle neredeyse tüm şirketlerin karşılaşmak zorunda kaldığı bir zorunluluk haline gelmiştir (Sütlü ve Tayşir, 2022, s. 230).

Günümüz şartları ve dijital dönemdeki ilerlemeler, insanlığın bilgi temelini ve teknolojik kabiliyetlerini olağanüstü derecede genişletmiştir. Milyarlarca insanın sınırsız yeteneklere sahip mobil cihazlar aracılığıyla bağlantılı olduğu, önceki dönemlerde benzeri görülmemiş bir bilgi işleme gücü, depolama kapasitesi ve bilgiye erişim imkanları sağlayan bir dünya ortaya çıkmıştır. Bu evrim, hızla devam etmekte ve iş süreçlerinden tutun da her şeyi kökten değiştirmektedir (Akar ve Meçik, 2021, s. 406).

2.5. Alanyazında Yapılmış Çalışmalar

Abilash ve Siju (2021), çalışmaları sonucunda, bir organizasyonun uzaktan çalışma modelini benimsemesi sürecinde, yapılan araştırmalar çalışan bağlılığı ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu araştırma, uzaktan çalışmanın, mevcut durumlarda rutin görevlere ve resmi toplantılara başarıyla uyum sağlayabildiğini gözlemiştir. Ayrıca, çalışanların uzaktan çalışma modeline geçiş yapmadan önce uygun çalışma ortamının sağlanması da önerilmektedir.

Öztürk ve Eysel (2021) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, özellikle bilişim sektöründe faaliyet gösteren çalışanların, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Kim ve Seo (2021) araştırmanın bulgularına göre birinci olarak, iş-yaşam dengesinin iş tatminini olumlu bir şekilde etkilediği ve iş tatmininin çalışanların duygusal örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. İkinci olarak, iş tatmininin hem iş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide hem de iş-aile dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide tamamen aracılık ettiği, iş-büyüme dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide ise kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Üçüncü olarak, akıllı çalışma ortamının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın diğer sonuçları, iş ve aile, iş ve eğlence ile iş ve büyüme dengelerinin, COVID-19'un neden olduğu değişen iş ortamında çalışanların iş tutumlarını geliştirmede önemli etkenler olduğunu göstermektedir.

Taboroši, vd. (2020) çalışmasının sonucuna göre uzaktan çalışanlar, geleneksel çalışanlara kıyasla daha kuvvetli bir kurumsal bağlılık ve iş güveni sergilemektedir. Bu durum, özellikle dört boyutta gerçekleşmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme, akranların niyetlerine inanç, akranların eylemlerine güven ve yönetimin eylemlerine güven bu boyutları oluşturmaktadır. Aynı zamanda genel örneklem, işe bağlılık düzeyi ile kuruluşa olan sadakat derecesinin, çalışma yöntemine (geleneksel veya uzaktan) bağlı olmadığını göstermektedir. Ancak, erkek çalışanların örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde olup, kendilerine başka bir kuruluşa daha iyi bir pozisyon teklif edilmesi durumunda mevcut işlerinden ayrılmaya daha eğilimli olabilirler. Daha yaşlı uzaktan çalışanlar, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde, genç meslektaşlarına kıyasla yönetimin niyetlerine daha fazla güven duymaktadır. Geleneksel organizasyonlardaki liderler ve yöneticiler, çalışanların kurumsal kimliklerinde ve meslektaşlarına ve yöneticilerine olan güvenlerinde bir düşüş yaşama olasılığının bilincinde olmalıdır. Uzaktan çalışma uygulayan kuruluşlar, özellikle erkek çalışanların düşük örgütsel bağlılıkları ve işten kolayca ayrılabilmeleri durumunu ele almalıdır.

Emer (2022) çalışmasının sonuçlarına göre muhasebe meslek mensupları arasında teknoloji kullanım düzeyinin, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Wimbley (2022) çalışması sonucunda sanal eğitim ve geliştirme, örgütsel bağlılığı etkilerken, çalışan bağlılığı da insan kaynakları uzmanlarının iş tatminini belirleyen düzenleyici bir etki sergilemektedir. Eyitmiş, vd. (2022) “uzaktan öğretim döneminde belirsizlik ve stresin okul yöneticileri üzerindeki etkisi” isimli çalışmalarının sonucunda belirsizlik toleransı ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında negatif bir ilişkinin istatistiksel olarak belirlemiştir. Çalışmanın diğer sonuçlarına göre, model üzerinde bilgi alışverişinin herhangi bir etkisinin olmamasıdır. Seçilen örneklemin sınırlı büyüklüğü nedeniyle elde edilen sonuçların genelleştirilmesi kısıtlı olabilir.

Bu araştırmaların ortak çıkarımları, uzaktan ve esnek çalışma modellerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi gibi faktörler üzerindeki etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Abilash ve Siju (2021), uzaktan çalışmanın çalışan bağlılığı ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki oluşturduğunu belirtirken, Emer (2022) teknoloji kullanımının iş tatminini artırdığını vurgulamıştır. Kim ve Seo (2021) ise iş-yaşam dengesinin iş tatmini ve dolayısıyla duygusal örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini, iş tatmininin bu ilişkilerde aracı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Taboroši vd. (2020) uzaktan çalışanların kurumsal bağlılık ve iş güveni açısından daha iyi performans sergilediğini, ancak erkek çalışanların düşük örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve başka bir iş teklif edildiğinde ayrılmaya daha meyilli olduklarını belirtmiştir. Öztürk ve Eysel (2021) esnek çalışma düzenlemelerinin bilişim sektöründeki çalışanlar için iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu gösterirken, Eyitmiş vd. (2022) uzaktan öğretim döneminde belirsizlik ve stresin okul yöneticileri üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamış, belirsizlik toleransı ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Wimbley (2022) sanal eğitim ve geliştirmenin örgütsel bağlılığı etkilediğini ve çalışan bağlılığının insan kaynakları uzmanlarının iş tatminini belirlemede düzenleyici bir etki sergilediğini belirtmiştir. Genel olarak, bu bulgular, uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin avantajlarını ve zorluklarını ortaya koymakta, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkileri vurgularken, belirli demografik grupların örgütsel bağlılıklarına yönelik dikkat edilmesi gereken noktaları işaret

etmektedir. Bu alışmalar, uzaktan çalışma düzenlemelerini iyileştirmek ve çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek için stratejiler geliştirilmesine yönelik değerli bilgiler sunmaktadır.



3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE UZAKTAN ÇALIŞMA TEKNOLOJİLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki etkilerini anlamak giderek daha önemli hale gelmiştir. Teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının gelişimi, iş yapış şekillerini dönüştürmüş ve fiziksel mesafelerin artmasıyla birlikte çalışanların iş yerlerine olan bağlılıkları üzerinde yeni dinamikler oluşturmuştur. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışma teknolojilerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemektir.

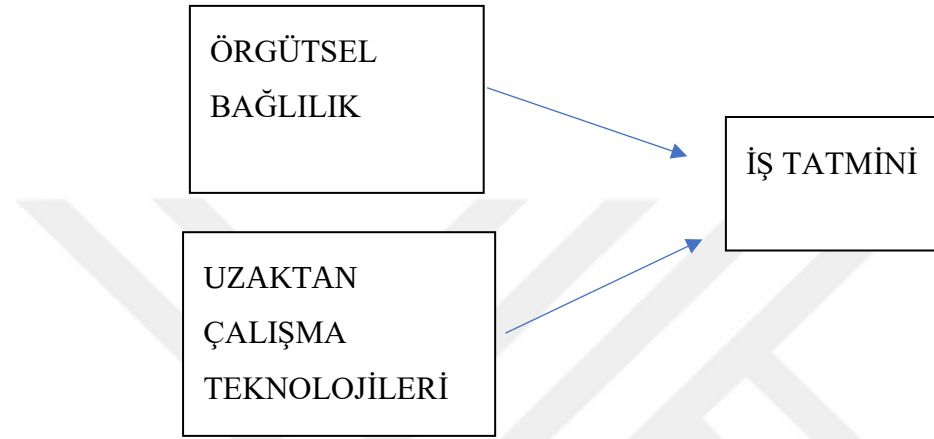
3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, modern iş dünyasında hızla yaygınlaşan uzaktan çalışma modellerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Teknolojik gelişmeler ve iletişim araçlarının yaygın kullanımı, iş yapış şekillerini ve çalışma ortamlarını köklü bir şekilde değiştirmiştir. Uzaktan çalışma, çalışanlara esneklik sağlarken, iş yerlerine olan fiziksel mesafeyi artırmakta ve bu durumun çalışanların iş yerlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediği önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma doğrultusunda hazırlanan anket soruları ile değişkenler arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlamak tez çalışmasının bir diğer amacıdır. Bu amaçla çalışmaya 281 katılımcıya toplam 42 soru yöneltilmiştir. Cevaplar Beşli Likert ölçeği üzerinden değerlendirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın bulunduğu örgüte karşı duyduğu bağlılık ve sadakat düzeyini ifade eder. Bu bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini, işine ve meslektaşlarına olan tutumunu ve genel olarak iş yerinde sergilediği davranışları etkiler. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, genellikle iş yerinde daha motive, verimli ve sadık olurlar. Bu durum, iş tatmininin artmasına da yol açar. Araştırmalar, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütlerine bağlı olan çalışanlar, işlerinden daha fazla memnun olma

eğilimindedir. Bu memnuniyet, çalışanların işlerinde daha uzun süre kalmalarına, daha az devamsızlık yapmalarına ve iş yerinde daha az çatışma yaşamalarına yardımcı olabilir. Araştırmada örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma teknolojilerinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Önce örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkileri, sonra uzaktan çalışma teknolojilerinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Değişkenlere ait araştırma modeli grafiksel olarak da verilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, örgütsel bağlılık ve uzaktan çalışma teknolojilerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın yöntemi nicel araştırma yaklaşımına dayanmaktadır ve veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Nicel araştırma, verilerin sayısal olarak ifade edilip analiz edildiği bir yöntemdir ve bu çalışmada katılımcılara çeşitli sorular yöneltilerek elde edilen veriler analiz edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Anket Yöntemi:

Araştırma kapsamında kullanılan anket, Beşli Likert ölçeğine dayalı olarak hazırlanmıştır. Likert ölçeği, katılımcıların belirli bir ifadeye katılım derecelerini

belirlemek amacıyla kullanılan bir ölçektir ve genellikle "Kesinlikle katılmıyorum"dan "Kesinlikle katılıyorum"a kadar beş seçenek sunar.

Anket Uygulama Süreci:

- Anketin Hazırlanması: Araştırma soruları ve hipotezler doğrultusunda, örgütsel bağlılık, uzaktan çalışma teknolojileri ve iş tatmini ile ilgili ifadeler geliştirilmiştir.
- Ölçeklerin Belirlenmesi: Anketin hazırlanması sürecinde, literatürde yaygın olarak kullanılan ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır.
- Pilot Çalışma: Anketin uygulanabilirliğini ve anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla küçük bir pilot çalışma yapılmış ve geri bildirimler doğrultusunda anket revize edilmiştir.
- Veri Toplama: Anket, belirlenen katılımcı kitlesine çevrimiçi veya basılı olarak uygulanmıştır. Katılımcılar, anketi gönüllü olarak ve anonim şekilde doldurmuştur.

3.5. Anket Hesaplama Yöntemi

Anket sonuçlarının analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. SPSS, sosyal bilimler için istatistiksel analizlerin yapıldığı yaygın bir yazılımdır. Anket verilerinin analizi şu adımlarla gerçekleştirilmiştir:

- Veri Girişi: Anketlerden elde edilen veriler SPSS programına girilmiştir.
- Veri Temizleme: Eksik veya hatalı veriler kontrol edilerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır.
- Güvenilirlik Analizi: Anketin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayı, anketin iç tutarlılığını ölçer ve genellikle 0.70'in üzerinde olması beklenir.
- Faktör Analizi: Anketin geçerliliğini test etmek ve anket maddelerinin ilgili faktörler altında toplanıp toplanmadığını belirlemek için faktör analizi yapılmıştır.

- Tanımlayıcı İstatistikler: Verilerin genel dağılımını ve merkezi eğilim ölçülerini (ortalama, medyan, mod) belirlemek için tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır.
- Korelasyon Analizi: Örgütsel bağlılık, uzaktan çalışma teknolojileri ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.
- Regresyon Analizi: Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Kullanılan Ölçekler:

Araştırmada kullanılan ölçekler şunlardır:

- Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanmasını ölçer.

Devam Bağlılığı: Çalışanın örgütte kalma gerekliliğini hissetmesini ölçer.

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmesini ölçer.

- İş Tatmini Ölçeği: Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların işlerinden ne derece memnun olduklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup, içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki ana boyuttan oluşmaktadır.

İçsel İş Tatmini: Çalışanın işin kendisi ile ilgili memnuniyetini ölçer (örneğin, işin doğası, sorumluluklar).

Dışsal İş Tatmini: Çalışanın işin dışındaki faktörlerle ilgili memnuniyetini ölçer (örneğin, ücret, çalışma koşulları).

- Uzaktan Çalışma Teknolojileri Ölçeği: Bu ölçek, uzaktan çalışma teknolojilerinin kullanımını ve çalışanların bu teknolojilere yönelik algılarını

ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Literatürde yer alan geçerli ölçeklerden uyarlanarak araştırma kapsamında kullanılmıştır.

Bu ölçeklerin kullanılması, araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmakta, aynı zamanda literatürle tutarlılık sağlamaktadır. Ölçeklerin uygulanması ve analiz sonuçlarının yorumlanması, araştırmanın genel amacına ulaşmasına katkı sağlamaktadır.

3.6. Güvenilirlik Analizi

Yapılan üç güvenilirlik analizi, ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach'ın Alfa istatistiğini kullanmaktadır. Ayrıca, ölçeklerin farklı öğelerinin istatistiklerini de sunmaktadır.

İlk tabloda, Cronbach'ın Alfa değeri 0.888 olarak rapor edilmiş. Bu, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu gösterir. Ayrıca, standartlaştırılmış öğeler üzerinden hesaplanan Cronbach'ın Alfa değeri 0.892'dir, bu da güvenilirliğin standartlaştırılmış verilere dayandırıldığında da yüksek olduğunu gösterir. Ölçek 42 öğeden oluşur ve öğelerin ortalama, minimum, maksimum ve varyans gibi istatistikleri de verilmiştir. Bu istatistikler, ölçeğin genel dağılımını ve öğeler arasındaki değişkenliği gösterir.

İkinci tabloda, Cronbach'ın Alfa değeri 0.853 olarak rapor edilmiş. Bu değer, ölçeğin iç tutarlılığının kabul edilebilir olduğunu gösterir. Standartlaştırılmış öğeler üzerinden hesaplanan Cronbach'ın Alfa değeri 0.857'dir. Bu da, ölçeğin iç tutarlılığının standartlaştırılmış verilere dayandırıldığında da kabul edilebilir olduğunu gösterir. Bu ölçek 17 öğeden oluşur ve öğelerin istatistikleri sunulmuştur.

Her iki analizde de, Cronbach'ın Alfa değerleri kabul edilebilir düzeydedir ve ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir. Bununla birlikte, birinci tabloda daha fazla öğe ve daha yüksek bir Alfa değeri bulunur. Bu, ölçeğin daha güçlü bir iç tutarlılığa ve daha fazla ölçüm hassasiyetine sahip olduğunu önerir. İkinci tablodaki ölçek daha küçük olduğu için, iç tutarlılık hakkında daha az bilgi sağlar, ancak yine de kabul edilebilir bir güvenilirlik seviyesine sahiptir.

Genel olarak, her iki ölçeğin de iç tutarlılık açısından kabul edilebilir olduğu ve güvenilir ölçümler sağladığı sonucuna varılabilir. Ancak, daha büyük bir örneklem boyutuna sahip olan ilk ölçeğin, daha güçlü bir iç tutarlılığa ve daha güvenilir sonuçlara işaret ettiğini belirtmek önemlidir.

Tablo 1. Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelere Göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,888	,892	42

Tablo 2. Özet Madde İstatistikleri

	Ortalama	Minimum	Maksimum	Aralık	Maksimum / Minimum	Varyans	Madde Sayısı
Madde Ortalamaları	3,387	2,488	4,299	1,811	1,728	,127	42

Tablo 3. Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelere Göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,853	,857	17

Örgütsel Bağlılık (17 maddelik ölçek): Cronbach's Alpha değeri 0.853 ve standartlaştırılmış öğelerle 0.857. Bu, ölçeğin oldukça yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu gösterir. Genellikle, Cronbach's Alpha değerinin 0.70'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir.

Uzaktan Çalışma (20 maddelik ölçek): Cronbach's Alpha değeri 0.898, bu da yine yüksek bir iç tutarlılık gösterir.

İş Tatmini (5 maddelik ölçek): 0.894 ve 0.898 olarak ölçülen yine yüksek bir güvenilirlik gösteriyor.

3.7. Araştırma Bulguları

Araştırmadan elde edilen bulgulara ait istatistiksel veriler aşağıda yer alan tablolarda verilmektedir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü.		,905
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2934,288
	Serbestlik Derecesi	136
	Anlamlılık (Sig.)	0,000

KMO örnekleme yeterlilik ölçüsü, bir faktör analizinin uygulanabilirliğini değerlendirmek için kullanılır. Değerler genellikle 0 ile 1 arasında olur. 1'e ne kadar yakınsa, faktör analizi için o kadar uygun olduğunu gösterir. Burada, KMO değeri 0.905 olarak rapor edilmiş. Bu oldukça yüksek bir değerdir ve faktör analizinin veri setine uygulanabileceğini gösterir.

Bartlett'ın küresellik testi, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirler. H0 hipotezi, değişkenler arasında bir korelasyon olmadığını ifade eder. Eğer p değeri anlamlı ise (genellikle 0.05'ten küçük), H0 hipotezi reddedilir ve değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu kabul edilir. Burada, Bartlett'ın küresellik testi için yaklaşık chi-kare değeri 2934.288, serbestlik derecesi (df) ise 136 ve p değeri 0.000 olarak belirtilmiştir. Bu, p değerinin çok küçük olduğunu, dolayısıyla

değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve faktör analizi için uygun bir veri seti olduğunu gösterir.

Sonuç olarak hem KMO örnekleme yeterlilik ölçüsü hem de Bartlett'in küresellik testi, faktör analizinin bu veri setine uygun olduğunu ve değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bu da faktör analizi yaparak veri setindeki yapıyı anlamak ve faktörleri belirlemek için uygun olduğunu gösterir.

Tablo 5. Toplam Varyansın Açıklanması

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı			Döndürme Karesel Yüklemlerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	6,901	40,593	40,593	6,901	40,593	40,593	5,588	32,868	32,868
2	3,295	19,385	59,978	3,295	19,385	59,978	3,249	19,113	51,981
3	1,131	6,654	66,632	1,131	6,654	66,632	2,491	14,651	66,632
4	,718	4,226	70,858						
5	,636	3,739	74,597						
6	,593	3,490	78,087						
7	,541	3,181	81,269						
8	,477	2,806	84,075						
9	,439	2,581	86,656						
10	,407	2,391	89,047						
11	,369	2,170	91,217						
12	,334	1,962	93,179						
13	,324	1,908	95,087						
14	,260	1,528	96,615						
15	,227	1,333	97,948						
16	,211	1,242	99,190						
17	,138	,810	100,000						

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

Bu analiz, bir faktör analizinin sonuçlarını gösterir ve toplam varyansın açıklanmasını incelemek için kullanılır. İlk sütun "Bileşen" (Bileşen) faktörlerin numarasını, "Başlangıç Özdeğerleri" (İlk Özdeğerler) ise her bir faktörün kendi başına açıkladığı toplam varyans miktarını ifade eder. İlk özdeğerler, her bir faktörün ne kadar bilgi taşıdığını belirtir. "Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı" (Çıkarma Kare Yükleme Toplamı), faktörlerin çıkarılmasından sonra her faktörün açıkladığı varyansın

miktarını gösterir. Bu değerler, her faktörün ne kadar bilgi elde ettiğini ve toplamda ne kadar varyansın açıklandığını gösterir. "Döndürme Karesel Yükleme Toplamı" (Döndürme Kare Yükleme Toplamı) ise faktörlerin döndürülmesinden sonra elde edilen kare yüklemelerin toplamını belirtir. Faktör döndürme, faktör yapılarının daha anlamlı ve yorumlanabilir hale getirilmesine yardımcı olur.

Analizin sonuçlarına bakıldığında, ilk bileşenin toplam varyansın yaklaşık %40.593'ünü açıkladığı görülüyor. İkinci bileşen ise %19.385'ini açıklıyor ve toplamda %59.978'e ulaşıyor. Bu şekilde devam ederken, her bir bileşen toplam varyansın bir kısmını açıklamaya devam eder. Sonuç olarak, bu analiz faktörlerin veri setindeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir. İlk birkaç bileşen genellikle toplam varyansın büyük bir kısmını açıklar ve daha sonraki bileşenler daha az varyansı temsil eder. Faktör analizi yapılan veri setinin yapısını anlamak ve temel faktörleri belirlemek için kullanılır.

Tablo 6. Bileşen Matrisi^a

	Bileşen		
	1	2	3
duygusalb1	,799		
duygusalb2	,792		
duygusalb3	,829		
duygusalb4	,862		
duygusalb5	,855		
duygusalb6	,811		
devamb1		,716	
devamb2		,669	
devamb3		,777	
devamb4		,778	
devamb5		,756	
devamb6		,627	
normatifb1			,505
normatifb2			,846
normatifb3			,714
normatifb4			,780
normatifb5			,703

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

a. 3 Çıkarılan Bileşen.

Her bir değişkenin faktörler üzerindeki yüklemeleri, analizin sonucunda elde edilen bileşen matrisinde yer alır. Yüksek yükleme değerleri, bir değişkenin belirli bir faktörle ilişkili olduğunu gösterir. Örneğin, "duygusalb1" ile "Bileşen 1" arasında 0.799'luk bir yüklenme değeri bulunurken, "duygusalb2" için bu değer 0.792 ve "duygusalb3" için 0.829'dur. Bu, "duygusalb" değişkenlerinin "Bileşen 1" ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir. Benzer şekilde, "devamb" değişkenleri "Bileşen 2" ile ilişkilidir, çünkü bu değişkenlerin yüklenme değerleri sırasıyla 0.716, 0.669 ve 0.777'dir. "normatifb" değişkenleri ise "Bileşen 2" ve "Bileşen 3" ile ilişkilidir. Örneğin, "normatifb2" için "Bileşen 2" ile ilişkili yüklenme değeri oldukça yüksektir (0.846), ancak "Bileşen 3" ile ilişkili yüklenme değeri daha düşüktür (0.714). Bu analiz, değişkenler arasındaki yapıyı ve hangi faktörlerin hangi değişkenlerle ilişkili olduğunu anlamak için kullanılır. Yüksek yükleme değerleri, belirli faktörlerin belirli değişkenlerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu gösterir.

Tablo 7. Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelere Göre Cronbach's Alpha	
,898	,898	20

Tablo 8. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüsü.		,934
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	4139,094
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık (Sig.)	0,000

Tablo 9. Toplam Varyansın Açıklanması

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı			Döndürme Karesel Yüklemlerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	8,858	44,289	44,289	8,858	44,289	44,289	6,214	31,072	31,072
2	2,987	14,935	59,223	2,987	14,935	59,223	4,526	22,632	53,704
3	1,709	8,543	67,767	1,709	8,543	67,767	2,812	14,062	67,767
4	,866	4,328	72,094						
5	,710	3,551	75,645						
6	,615	3,077	78,722						
7	,552	2,762	81,484						
8	,486	2,430	83,914						
9	,418	2,092	86,007						
10	,381	1,906	87,913						
11	,375	1,876	89,788						
12	,345	1,725	91,513						
13	,324	1,618	93,131						
14	,290	1,451	94,582						
15	,245	1,227	95,810						
16	,216	1,082	96,892						
17	,197	,984	97,876						
18	,168	,841	98,717						
19	,145	,727	99,444						
20	,111	,556	100,000						

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Bu analiz, faktör yapısının ve toplam varyansın açıklanmasının incelendiği bir faktör analizine dayanmaktadır. İki farklı yükleme türü ile sunulmuş: "Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı" (Çıkarma Kare Yükleme Toplamı) ve "Döndürme Karesel Yüklemlerin Toplamı" (Döndürme Kare Yükleme Toplamı). Aşağıda bu iki yüklemenin yanı sıra "Başlangıç Özdeğerleri" (İlk Özdeğerler) de verilmiştir.

İlk önce, "Başlangıç Özdeğerleri" kısmında, her bir bileşenin kendi başına açıkladığı toplam varyans miktarını gösterir. Örneğin, birinci bileşenin toplam varyansın %44.289'unu, ikinci bileşenin %14.935'ini ve üçüncü bileşenin %8.543'ünü açıkladığı görülmektedir. "Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı" kısmı, faktörlerin çıkarılmasından sonra her bir faktörün açıkladığı varyansın miktarını ifade eder. Örneğin, birinci bileşenin toplamda %44.289'luk bir varyans açıkladığı görülüyor. "Döndürme Karesel Yüklemlerin Toplamı" kısmı, faktörlerin döndürülmesinden

sonra elde edilen kare yüklemelerin toplamını gösterir. Bu, faktörlerin daha anlamlı ve yorumlanabilir hale getirilmesine yardımcı olur.

Sonuç olarak, bu analizde, her bir bileşenin toplam varyansın bir kısmını nasıl açıkladığına dair bilgiler sunulmaktadır. Özellikle, birinci ve ikinci bileşenlerin toplam varyansın büyük bir kısmını açıkladığı göz önüne alındığında, bu bileşenlerin veri setinde önemli faktörler olduğu söylenebilir. Bu analiz, faktör yapısını anlamak ve veri setindeki yapıyı açıklamak için önemlidir.

Tablo 10. Döndürülmüş Bileşen Matrisi^a

	Bileşen		
	1	2	3
uc1	,802		
uc2	,885		
uc3	,906		
uc4	,886		
uc5	,869		
uc6	,771		
uc7	,689		
uc8	,799		
uc9		,709	
uc10		,715	
uc11		,775	
uc12		,809	
uc13		,745	
uc14			,707
uc15			,716
uc16			,784
uc17			,763
uc18			,737
uc19		,684	
uc20		,707	

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonlu Varimax

a. Döndürme 5 iterasyonda yakınsadı.

Her bir değişkenin faktörler üzerindeki yüklemeleri, analizin sonucunda elde edilen döndürölmüş bileşen matrisinde yer alır. Yüksek yükleme değeri, bir değişkenin belirli bir faktörle ilişkili olduğunu gösterir. Örneğin, "uc3" ile "Bileşen 3" arasında 0.906'lık bir yüklenme değeri bulunurken, "uc4" için bu değeri 0.886 ve "uc5" için 0.869'dur. Bu, "uc3", "uc4" ve "uc5" değişkenlerinin "Bileşen 3" ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir. Benzer şekilde, "uc2" ve "uc8" değişkenleri "Bileşen 2" ile ilişkilidir, çünkü bu değişkenlerin yüklenme değeri sırasıyla 0.885 ve 0.799'dur. Bu analiz, değişkenler arasındaki yapıyı ve hangi faktörlerin hangi değişkenlerle ilişkili olduğunu anlamak için kullanılır. Yüksek yükleme değeri, belirli faktörlerin belirli değişkenlerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu gösterir.

Tablo 11. Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Maddelere Göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,894	,898	5

Tablo 12. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçüsü.		,870
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	842,148
	Serbestlik Derecesi	10
	Anlamlılık (Sig.)	,000

Tablo 13. Toplam Varyansın Açıklanması

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,557	71,144	71,144	3,557	71,144	71,144
2	,502	10,040	81,185			
3	,438	8,756	89,941			
4	,293	5,864	95,804			
5	,210	4,196	100,000			

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

Bu analiz, birincil bileşenlerin ve toplam varyansın açıklamasını değerlendirir. İlk olarak, "Başlangıç Özdeğerleri" (İlk Özdeğerler) bölümünde, her bir bileşenin kendi başına açıkladığı toplam varyans miktarını gösterir. Örneğin, birinci bileşen toplam varyansın %71.144'ünü açıklar. "Çıkarma Karesi Yükleme Toplamı" (Çıkarma Kare Yükleme Toplamı) bölümü, bileşenlerin çıkarılmasından sonra her bir bileşenin açıkladığı varyansın miktarını gösterir. Bu bölümde, her bir bileşenin açıkladığı varyans oranı belirtilmiştir. Örneğin, birinci bileşen toplam varyansın %71.144'ünü açıklar ve ikinci bileşen %10.040'ını açıklar. Üçüncü, dördüncü ve beşinci bileşenler sırasıyla %8.756, %5.864 ve %4.196 oranlarında varyans açıklar.

Bu analiz, veri setindeki değişkenliğin ne kadarının birincil bileşenler tarafından açıklandığını gösterir. Özellikle, birinci bileşenin yüksek bir oranda varyansı açıklaması, veri setindeki önemli örüntülerin ve değişikliklerin bu bileşenle ilişkili olduğunu gösterir. İkinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci bileşenler ise toplam varyansın daha küçük bir kısmını açıklarlar, bu da daha az önemli örüntüler veya değişikliklerle ilişkilendirilebilir. Sonuç olarak, bu analiz, bir veri setindeki değişkenliğin nasıl birincil bileşenler tarafından açıklandığını değerlendirir ve bu bileşenlerin ne kadar varyans açıkladığını belirler. Bu, veri setinin yapısal özelliklerini anlamak ve önemli örüntüleri tanımlamak için önemli bir araçtır.

Tablo 14. Bileşen Matris^a

	Bileşen
	1
tatmin1	,797
tatmin2	,808
tatmin3	,893
tatmin4	,900
tatmin5	,813

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

a. 1 Çıkarılan Bileşen.

Örgütsel Bağlılık için Faktör Analizi: İlk üç faktör toplam varyansın %66.632'sini açıklar. Bu faktörlerin yüklerine bakıldığında, duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarını temsil ettiği görülebilir. Uzaktan Çalışma için Faktör Analizi: İlk üç faktör toplam varyansın %67.767'sini açıklar ve bu, kullanılan ölçeğin anlamlı faktörler içerdiğini gösterir. KMO testi örneklemin yeterliliğini ölçer. Örgütsel bağlılık için 0.905, uzaktan çalışma için 0.934 ve iş tatmini için 0.870 değerleri, faktör analizi için mükemmel düzeyde örnekleme yeterliliği sağladığını gösterir. Bartlett Küresellik Testi, gözlemlenen değişkenler arasında bir ilişki olduğunu doğrular. Her üç ölçek için de p-değerleri 0.000'dır, bu da faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu gösterir.

Tablo 15. Korelasyonlar

		DUYGUSALF AKTOR	DEVA M FAKT OR	NORM ATIF FAKTO R	CALISM A_A	CALISM A_B	CALISM A_C	TAT MIN
DUYGUSALF AKTOR	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	1 281	-,114 ,056 281	,738** ,000 281	-,111 ,063 281	,283** ,000 281	,154** ,010 281	,739** ,000 281
DEVAMFAKT OR	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	-,114 ,056 281	1 ,775 281	,017 ,017 281	,049 ,416 281	-,070 ,245 281	,014 ,820 281	-,188** ,002 281
NORMATIFFA KTOR	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	,738** ,000 281	,017 ,775 281	1 ,017 281	-,167** ,005 281	,197** ,001 281	,161** ,007 281	,649** ,000 281
CALISMA_A	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	-,111 ,063 281	,049 ,416 281	-,167** ,005 281	1 ,000 281	,632** ,000 281	-,156** ,009 281	-,042 ,482 281
CALISMA_B	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	,283** ,000 281	-,070 ,245 281	,197** ,001 281	,632** ,000 281	1 ,581 281	,033 ,000 281	,335** ,000 281
CALISMA_C	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	,154** ,010 281	,014 ,820 281	,161** ,007 281	-,156** ,009 281	,033 ,581 281	1 ,025 281	,133* ,025 281
TATMIN	Pearson Korelasy onu Anlamlılı k (2 kuyruklu) N	,739** ,000 281	-,188** ,002 281	,649** ,000 281	-,042 ,482 281	,335** ,000 281	,133* ,025 281	1 ,025 281

** . Korelasyon, 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

* . Korelasyon, 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

Korelasyon tablosu, araştırmadaki farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü ölçen istatistiksel bir analiz sunar. Her bir değişken çifti arasındaki Pearson korelasyon katsayıları, bu ilişkilerin ne kadar güçlü olduğunu gösterir.

Duygusal Faktör (DUYGUSALFAKTOR) Devam Faktörü (DEVAMFAKTOR) ile negatif bir korelasyon gösterir (-0.114), ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0.056$). Normatif Faktör (NORMATIFFAKTOR) ile oldukça güçlü ve pozitif bir ilişki sergiler ($r = 0.738$, $p < 0.01$). Bu, duygusal bağlılık arttıkça normatif bağlılığın da artma eğiliminde olduğunu gösterir. İş Tatmini (TATMIN) ile yüksek ve pozitif bir korelasyon sergiler ($r = 0.739$, $p < 0.01$). Duygusal faktörün iş tatmini üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu işaret eder. Devam Faktörü (DEVAMFAKTOR) Diğer faktörlerle genel olarak düşük veya istatistiksel olarak anlamsız korelasyonlar sergiler. Özellikle iş tatmini ile negatif ve anlamlı bir ilişki gösterir ($r = -0.188$, $p < 0.01$). Bu, devam faktörünün artmasıyla iş tatmininin azalma eğilimi olduğunu gösterir. Normatif Faktör (NORMATIFFAKTOR) Duygusal faktörle güçlü pozitif bir ilişki gösterir ve iş tatmini ile de güçlü ve pozitif bir ilişki gösterir ($r = 0.649$, $p < 0.01$), bu da normatif faktörün iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu belirtir. Uzaktan Çalışma Değişkenleri (CALISMA_A, CALISMA_B, CALISMA_C) Bu değişkenler arasında CALISMA_B ve CALISMA_A arasında güçlü ve pozitif bir ilişki var ($r = 0.632$, $p < 0.01$). Bunun anlamı, bu iki uzaktan çalışma faktörünün birlikte artma veya azalma eğiliminde olduğudur. İş tatmini ile olan ilişkiler daha düşük güçtedir. CALISMA_B, iş tatmini ile orta derecede pozitif bir ilişki sergiler ($r = 0.335$, $p < 0.01$).

Tablodaki korelasyonlar, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının (duygusal, devam, normatif) ve uzaktan çalışma faktörlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini anlamamıza yardımcı olur. Özellikle duygusal ve normatif faktörlerin iş tatmini ile olan güçlü pozitif ilişkisi, bu bağlılık türlerinin çalışanların memnuniyetini önemli ölçüde etkileyebileceğini gösterir. Negatif ilişkiler ise bazı faktörlerin (örneğin, devam faktörü) iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki dinamikleri daha iyi anlamak için önemli içgörüler sağlar.

Tablo 16. Model Özeti (REGRESYON 1)

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,777 ^a	,604	,595	,59045

a. Yordayıcılar: (Sabit), CALISMA_C, DEVAMFAKTOR, CALISMA_B, NORMATIFFAKTOR, CALISMA_A, DUYGUSALFAKTOR

Tablo 17. Katsayılar^a

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık (Sig.)
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,452	,244		5,939	,000
DUYGUSALFAKTOR	,435	,053	,487	8,212	,000
DEVAMFAKTOR	-,118	,037	-,123	-3,163	,002
NORMATIFFAKTOR	,221	,051	,250	4,314	,000
CALISMA_A	-,038	,046	-,045	-,817	,414
CALISMA_B	,166	,056	,168	2,981	,003
CALISMA_C	,008	,040	,007	,188	,851

a. Bağımlı Değişken: TATMIN

Bu analiz, bir regresyon modelinin katsayılarını içerir. Model, tatmin düzeyini etkileyen çeşitli faktörlerin etkisini incelemektedir. İlk olarak, sabit terimi (Constant) gözlemliyoruz. Bu, diğer bağımsız değişkenler sabit olduğunda tahmin edilen tatmin düzeyini temsil eder. Sabit katsayısı 1.452'dir ve bu, diğer tüm bağımsız değişkenler sıfır olduğunda tahmin edilen tatmin düzeyinin 1.452 olduğunu gösterir. Bu sabit katsayısı t-testinde 5.939'luk bir t-değerine sahip ve p değeri 0.000'dir, yani sabit katsayısı anlamlıdır. Sonrasında, DUYGUSALFAKTOR, DEVAMFAKTOR ve NORMATIFFAKTOR gibi faktörlerin katsayılarını inceliyoruz. Bunlar, modelde belirtilen faktörlerin etkisini temsil eder. Örneğin, DUYGUSALFAKTOR faktörünün katsayısı 0.435'tir. Bu, DUYGUSALFAKTOR faktörü her bir birim arttığında, tatmin

düzeyinin 0.435 birim artacağını önerir. Standartlaştırılmış katsayılar (Beta) aynı etkiyi standart sapma birimleri cinsinden gösterir. Bu durumda, DUYGUSALFAKTOR faktörünün standartlaştırılmış katsayısı 0.487'dir. Bu, faktörler arasındaki göreceli etkileri karşılaştırmak için kullanılır. Her üç faktör de tatmin düzeyini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkiler. Son olarak, CALISMA_A, CALISMA_B ve CALISMA_C gibi diğer bağımsız değişkenlerin katsayılarını inceliyoruz. Bu değişkenlerin tatmin üzerindeki etkisi DUYGUSALFAKTOR, DEVAMFAKTOR ve NORMATIFFAKTOR faktörlerinden farklı olabilir. Örneğin, CALISMA_B değişkeninin katsayısı 0.166'dır, bu da CALISMA_B değişkeninin her bir birim artışının tatmin düzeyini 0.166 birim artıracak olduğunu önerir. Bu katsayılar, regresyon modelinin katılımcıların tatmin düzeyini ne şekilde etkilediğini ve hangi faktörlerin önemli olduğunu anlamamıza yardımcı olur. Ayrıca, t-testi ve p değerleri, her bir katsayının modelde anlamlı olup olmadığını belirler. Bu analiz, tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına ve belirli değişkenlerin öneminin belirlenmesine yardımcı olur.

Tablo 18. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
1	,766 ^a	,586	,582	,60034

a. Yordayıcılar: (Sabit), NORMATIFFAKTOR, DEVAMFAKTOR, DUYGUSALFAKTOR

Tablo 19. Katsayılar^a

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık (Sig.)
	B	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,751	,186		9,438	,000
DUYGUSALFAKTOR	,478	,052	,535	9,163	,000
DEVAMFAKTOR	-,126	,038	-,132	-3,350	,001
NORMATIFFAKTOR	,227	,051	,257	4,425	,000

a. Bağımlı Değişken: TATMIN

Regresyon analizleri, iş tatmini üzerindeki değişkenlerin etkisini ölçmeye yöneliktir ve bu analizler, hangi faktörlerin iş tatmini üzerinde daha belirgin bir etki yarattığını gösterir. İki regresyon modeli sunulmuş: birincisi daha fazla değişken içerirken, ikincisi ana faktörlere odaklanır. İlk modelde, R kare değeri 0.604 olarak bulunmuş. Bu değer, modelin iş tatminindeki varyansın %60.4'ünü açıkladığını gösterir. Modeldeki değişkenler arasında Duygusal Faktör, iş tatmini üzerinde en güçlü pozitif etkiye sahip ($Beta = 0.487, p < 0.01$). Bu, duygusal bağlılık arttıkça iş tatmininin de arttığını gösterir. Devam Faktörü ise negatif bir etki gösterir ($Beta = -0.123, p < 0.01$), bu da devam bağlılığının iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtir. Diğer faktörler arasında, Normatif Faktör de iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahipken ($Beta = 0.250, p < 0.01$), Uzaktan Çalışma ile ilgili değişkenlerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olmadığı görülüyor. İkinci modelde ise, yalnızca üç ana faktör incelenmiş ve bu modelin R kare değeri 0.586. Bu model, iş tatminindeki varyansın %58.6'sını açıklar. Bu modelde de Duygusal Faktör, iş tatmini üzerinde en güçlü pozitif etkiye sahip değişken olarak öne çıkar ($Beta = 0.535, p < 0.01$). Normatif ve Devam Faktörleri de bu modelde önemli değişkenler olarak yer almaktadır. Normatif Faktörün pozitif etkisi ($Beta = 0.257, p < 0.01$) devam ederken, Devam Faktörü yine negatif bir etki gösterir ($Beta = -0.132, p < 0.01$). Her iki modelde de Duygusal Faktör'ün iş tatmini üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu, Devam Faktörü'nün ise negatif bir etkiye sahip olduğunu görebiliriz. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini ve uzaktan çalışma koşullarının bu ilişkide nispeten daha az önemli olduğunu gösterir. Bu bulgular, örgütsel politikalar ve çalışanların bağlılığını artıracak stratejiler geliştirilirken dikkate alınmalıdır.

Regresyon analizlerinden çıkan diğer önemli bir nokta, çalışanların iş tatmininde Normatif Faktörün de önemli bir rol oynamasıdır. Bu faktör, işe bağlılığı, yükümlülük hissini ve örgütün değerlerine olan sadakati yansıttığı için, çalışanların işlerini değerli bulmalarına ve memnuniyetlerini artırmalarına katkı sağlar. Her iki regresyon modelinde de Normatif Faktör'ün iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunması, örgütlerin çalışanlarına işlerinin önemini ve topluluk içindeki yerlerini iyi bir şekilde anlatmalarının gerekliliğini vurgular. Bu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırmak için önemli bir strateji olabilir.

Ayrıca, uzaktan çalışma ile ilgili değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin az olması veya istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması, bu faktörlerin iş tatminine doğrudan etkisinin diğer faktörlere göre daha az olduğunu gösterir. Ancak bu, uzaktan çalışmanın çalışan memnuniyeti üzerinde hiçbir etkisi olmadığı anlamına gelmez. Uzaktan çalışma koşullarının, çalışma sürelerinin esnekliği, teknolojik altyapının yeterliliği ve iş-yaşam dengesi gibi diğer yönleri, iş tatmininde rol oynayabilir. Son olarak, bu analizlerin sonuçları, yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine, çalışan memnuniyetini artırmak ve iş performansını optimize etmek için hangi faktörlere odaklanmaları gerektiği konusunda değerli bilgiler sunar. Özellikle, duygusal ve normatif bağlılık yönlerini güçlendirici politikalar ve stratejiler, çalışan tatmini ve genel organizasyonel performans için kritik önem taşıyabilir.

SONUÇ

Araştırma, örgütsel bağlılık boyutlarının ve uzaktan çalışma faktörlerinin iş tatmini üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Elde edilen bulgular, duygusal, devam ve normatif bağlılık faktörlerinin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Özellikle duygusal bağlılık, çalışanların iş tatmini üzerinde en güçlü ve olumlu etkiye sahiptir. Bu bulgu, çalışanların işlerine olan duygusal bağlılığının iş tatminlerini artırıcı bir etken olduğunu göstermektedir ve bu, örgütlerin çalışanların işe olan duygusal bağını güçlendirme çabalarının ne kadar önemli olduğunu vurgular.

Regresyon analizleri, devam bağlılığının iş tatmini üzerinde negatif bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların işte kalma sebeplerinin sorgulanması gerekliliğini işaret eder. Çalışanlar yalnızca mevcut iş alternatiflerinin kısıtlı olması nedeniyle işlerinde kalıyorsa, bu durum iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, iş tatmini stratejileri geliştirilirken çalışanların işte kalma sebeplerini iyileştirmek ve daha pozitif hale getirmek önem taşır.

Normatif bağlılık da iş tatmini üzerinde pozitif bir etki göstermiştir. Çalışanların örgütün değerlerine ve normlarına olan bağlılığı, iş tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Bu bulgu, örgütlerin misyon ve değerlerini çalışanlarına etkili bir şekilde iletmeleri ve bu değerlerle uyumlu politikalar geliştirmeleri gerektiğini gösterir.

Uzaktan çalışma ile ilgili faktörlerin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi gözlemlenmemiştir. Bu, uzaktan çalışma koşullarının iş tatminine etkisinin diğer faktörlere göre daha karmaşık olabileceğini düşündürmektedir. Uzaktan çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkilerini daha detaylı anlamak için çalışma koşulları, teknoloji kullanımı ve iş-yaşam dengesi gibi ek faktörlerin incelenmesi gerekebilir.

Bu araştırma, iş tatmini üzerinde örgütsel bağlılık faktörlerinin belirleyici etkilerini ortaya koymuş ve uzaktan çalışma faktörlerinin bu bağlamda daha detaylı incelenmesi gerektiğini göstermiştir. Örgütler, bu bulguları dikkate alarak çalışan bağlılığını ve iş tatmini düzeylerini artırıcı stratejiler geliştirebilirler. Bu stratejiler, çalışanların işlerine duygusal ve normatif bağlılıklarını artırmayı hedeflemeli ve

devam bağıllığının olumsuz etkilerini minimize etmeye çalışmalıdır. Özellikle aşağıdaki öneriler dikkate alınabilir:

Duygusal Bağlılığı Artırma: Çalışanların duygusal bağlılığını artırmak için takım çalışması etkinlikleri, kariyer geliştirme fırsatları ve çalışanlara yönelik destek programları uygulanabilir.

Normatif Bağlılığı Güçlendirme: Örgütün değerlerini ve normlarını çalışanlara etkili bir şekilde iletmek ve bu değerleri benimsetmek için düzenli eğitimler ve bilgilendirme toplantıları düzenlenebilir.

Devam Bağlılığının Olumsuz Etkilerini Azaltma: Çalışanların işte kalma sebeplerini pozitif hale getirmek için kariyer olanaklarını artırmak, adil ücret politikaları uygulamak ve iş güvenliği sağlamak önemlidir.

Uzaktan Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi: Uzaktan çalışma koşullarının iyileştirilmesi için teknolojik altyapının güçlendirilmesi, esnek çalışma saatleri sağlanması ve çalışanların iş-yaşam dengesinin korunmasına yönelik politikalar geliştirilebilir.

Sonuç olarak, yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri, çalışan memnuniyetini artırmak ve iş performansını optimize etmek için bu faktörlere odaklanmalıdır. Bu bulgular, iş yerindeki insan ilişkileri ve iş tatmini üzerine politikalar geliştirmede değerli içgörüler sunar. İş tatminini ve örgütsel bağlılığı artıracak yenilikçi çözümler geliştirmek, çalışanların bağlılığını güçlendirirken aynı zamanda işten alma memnuniyetlerini de yükseltebilir.

Detaylı Analiz ve Yeni Bulgular:

İşin Doğası: İşin kendisi, iş tatmini üzerinde en güçlü etkiye sahip olan faktörlerden biridir. Çalışanların işlerini anlamlı, ilginç ve tatmin edici bulmaları, genel iş tatminini artırır. Hackman ve Oldham'ın İş Karakteristik Modeli, işin çeşitliliği, kimlik, anlam, özerklik ve geri bildirim gibi unsurların iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu öne sürer.

Ücret ve Ödüller: Adil ve rekabetçi bir ücretlendirme sistemi, çalışanların iş tatmini düzeylerini önemli ölçüde etkiler. Ücretin yanı sıra, performans bonusları,

terfiler ve diğ er  d  ller de çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve işlerine olan bağlılıklarını artırır.

Yönetim ve Liderlik Tarzı: Yöneticilerin liderlik tarzı ve çalışanlarla olan ilişkileri, iş tatmini üzerinde büyük bir rol oynar. Destekleyici ve açık iletişim kuran yöneticiler, çalışanların iş tatmini düzeylerini yükseltir. Öte yandan, otoriter ve katı yönetim tarzları çalışan memnuniyetini olumsuz etkileyebilir.

Çalışma Koşulları ve İş Arkadaşlarıyla İlişkiler: Fiziksel  alışma koşulları ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler de iş tatmini üzerinde etkilidir. Güvenli, temiz ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, çalışan memnuniyetini artırırken, iş arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkiler iş yerindeki genel atmosferi iyileştirir.

İş Güvencesi: İş güvencesi, çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkidir. İşini kaybetme korkusu olmayan çalışanlar daha mutlu ve verimlidir.

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini:

Araştırmanızdaki gibi, örgütsel bağlılık unsurlarının (duygusal, devam ve normatif bağlılık) iş tatmini üzerindeki etkileri literatürde de sıkça incelenir. Özellikle, duygusal bağlılık yüksek olan çalışanlar işlerini daha tatmin edici bulurken, devam bağlılığı yüksek olanlar bazen daha düşük iş tatmini yaşayabilir. Bu, çalışanın işte kalma nedeninin daha çok alternatif eksikliğinden kaynaklanması durumunda gözlemlenir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, yöneticilere ve akademisyenlere çalışan bağlılık ve tatmini üzerine kapsamlı stratejiler geliştirme konusunda değerli i ğr ler sunmaktadır. Yöneticilere, özellikle duygusal ve normatif bağlılık yönlerini güçlendirerek, çalışan tatminini artırma ve devam bağlılığının olumsuz etkilerini azaltma yollarını araştırmaları önerilir. Bu bağlamda, iş yerinde açık iletişim kanalları oluşturmak, çalışanların seslerini duyurma ve katılım sağlama fırsatları yaratmak, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini pozitif yönde etkileyebilir.

Akademisyenlere gelince, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri daha derinlemesine incelemek ve bu faktörlerin farklı endüstriler veya kültürel kontekstlerde nasıl varyasyonlar gösterdiğini araştırmak önem taşıyabilir. Ayrıca, uzaktan çalışma gibi yeni ve gelişmekte olan iş modellerinin çalışan tatmini üzerindeki

etkilerini anlamak için kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Bu tür araştırmalar, özellikle teknolojinin hızla geliştiği ve iş dñyasının sürekli olarak evrildiği modern iş ortamında, işgücü dinamiklerini daha iyi anlamak adına kritik önem taşır.

Her iki grup için de, gerçek dñya verilerini kullanarak yapılan detaylı analizler, iş yerindeki insan ilişkileri ve iş tatmini üzerine politikalar geliştirmede kullanılabilecek somut veriler sağlar. Bu stratejiler, örgütsel yapıları güçlendirirken çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmaya yönelik olmalı, bu sayede hem bireysel hem de kurumsal hedeflere ulaşmada daha başarılı olunabilir.

Sonuç olarak, yöneticiler ve akademisyenler, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artıracak yenilikçi çözümler geliştirme konusunda iş birliği yaparak, çalışma yaşamının kalitesini artırabilirler.

KAYNAKÇA

- Admış, A., Gümüş, M. M., Deviren, G., Acar, H., Taruk, M. ve Demir, Y. (2021). Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel bağılılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Öğretim*, 2(1), 1-16.
- Akar, İ. ve Meçik, O. (2021). Çalışma yaşamında yenilikler: Pandemi ile dijitalleşme deneyimi. *Journal of Life Economics*, 8(4), 403-411.
- Akarca, M. (2020). Psikolojik sahiplenmenin kavramsal farklılığı ve örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılardan farklılaştığı noktalar üzerine bir araştırma. *International Journal Of Social Humanities Sciences Research*, 7(56), 2049-2061.
- Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T. N., İnsel, R. ve Akdağ, H. C. (2021). Pandemi etkisi ile uzaktan çalışma ve verimlilik artışı. *Proceedings Book, International Engineering and Technology Management Summit 2021 (ETMS2021)*, 128. İstanbul Technical University ve Bahçeşehir University.
- Altun, E. (2019). Çalışma hayatında örgütsel bağılılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-13.
- Ayden, C., ve Gündoğdu, G. (2020). İşgörenlerin çalışma yaşam kalitesi algısı ve örgütsel bağılılık ilişkisi: Elâzığ ili sağlık çalışanları örnek uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 177-197.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: "Örgütsel bağılılık". *Sayıştay Dergisi*, 1(59), 125-139.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağılılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.

- Büyükıylmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çelik, G. G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294.
- Dinç, E. ve Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 309-330.
- Dinçer, E. ve Kart, M. E. (2021). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolünün incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 21-42.
- Dinler, C. (2019). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi iş özellikleri kuramı yaklaşımı* [Yüksek lisans tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Emer, M. A. (2022). Teknoloji kullanım düzeyinin iş tatmini üzerine etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 22(66), 219-238.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(62), 258-272.
- Eyitmiş, A. M., Sezer, F. ve Yıldırım, A. (2022). Uzaktan öğretim döneminde belirsizlik ve stresin okul yöneticileri üzerindeki etkisi. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-10.
- Güney, M. ve Turan, M. (2021). Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel güvenin aracılık rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 356-374.

- Günsan, N. (2023). Bankacılığın geleceğinde yeni çalışma modeli: Uzaktan çalışma. G. Daver ve G. S. Hanişoğlu (Ed.), *Geleceğin bankacılığına doğru* içinde (s. 42-49). Türkiye Bankalar Birliği, Scala Yayıncılık.
- Güzeller, C. O. ve Çeliker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.
- Halıcı, S. (2023). *Birey-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- İn, M. Ş. (2024). *Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi: Temizlik makineleri sektöründe bir firma üzerine araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Haliç Üniversitesi.
- Kara, B. (2022). Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(12), 82-104.
- Karadal, K., Sabuncuoğlu, Z. ve Uçar, A. C. (2021). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Otomotiv sektörü araştırması. *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(1), 221-241.
- Karakulle, İ. (2020). *Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: hizmet sektöründe bir uygulama* [Doktora tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Kayabaşı, R. (2019). İşyeri iş sağlığı ve güvenliği politikalarının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 8(2), 133-143.
- Kim, M. Y. ve Seo, Y. W. (2021). A study on the impact of work-life balance and smart work environment on job satisfaction and organizational commitment among employees. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(3), 505-517. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.03.505>
- Korkmaz, O. ve Göktaş, T. (2023). Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi: örgüt temelli öz saygının aracılık rolü. *International Journal of Management and Administration*, 7(14), 112-140.

- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131-148.
- Küçükkeskin, M. (2023). *Örgütsel bağlılık ve kurumsal kültür ilişkisi: Hizmet sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Ladikli, M. F. ve Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8(2), 39-174. <https://doi.org/10.36657/ihcd.2023.112>
- Müftüler, H. G. (2018). Çağdaş sosyoloji teorilerinde Amitai Etzioni yaklaşımları. *Toplum Bilimleri Dergisi*, (14), 274-283.
- Oralhan, B. ve İbili, Ç. (2019). Tıbbi mümessillerin iş tatmini seviyesinin ve iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 161-174. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.523459>
- Ordu, A. ve Balçık, E. (2019). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 63-91. <https://dx.doi.org/10.19171/uefad.459546>
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2021). İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisinde öz kendilik değerlendirmesinin aracı rolü ve bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1172-1189.
- Özgedik, G. (2023). *Çalışanların iş tatmininin örgütsel bağlılıklarına etkisi: buna yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.

- Öztürk, E. B. ve Eysel, C. Ş. (2021). Esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Telekomünikasyon sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 5(9), 17-32.
- San, İ. (2007). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Sarıbay, B. (2023). Uzaktan çalışma üzerine sosyolojik bir değerlendirme. *Sosyoloji Dergisi*, (46), 221-241.
- Sarıçam, F. ve Taş, H. Y. (2021, November 6-8). Örgütlerde Bağlılık ve Motivasyon İlişkisi. *8th International Management and Social Research Conference*, Istanbul, Turkey.
- Sökmen, A., Kenek, G. ve Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442. <https://doi.org/10.17681/hsp.452632>
- Surat, A., ve Polat, H. (2020). Örgütsel bağlılığın kişisel özelliklere göre farklılıklarının incelenmesi: Adana ili alan çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 321-343.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Sütlü, U. ve Tayşir, N. K. (2022). Uzaktan çalışma sürecinin takım olabilme üzerine etkileri. *Troy Academy*, 7(3), 230-257.
- Şahin, M. M. ve Yılmaz, O. (2020). Sosyal sermaye, motivasyon ve iş tatmini arasındaki aracılık etkisi: Batman Üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 587-606.

- Şakar, M. ve Şahin, D. E. (2021). Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların sigortalılığı. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Taboroši, S., Strukan, E., Poštini, J., Konjikušić, M. ve Nikolić, M. (2020). Organizational commitment and trust at work by remote employees. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 10(1), 48-60.
- Tamer, İ. ve Bük, T. B. (2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 139-147.
- Tatlıcan, M. ve Çöğenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Tenderis, A. ve Kazdal, Ö. S. (2023). Hibrit çalışma modelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı etkisi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-11.
- Tokmak, M. (2018). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kamu ve özel sektör çalışanları örneğinde araştırılması* [Yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Uzuner, E. ve Bozkurt, Ö. (2023). Esnek çalışma uygulamalarının ücret sistemlerinde ortaya çıkardığı sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 11(1), 1-16.
- Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 200-208.
- Wimbley, I. T. (2022). *The effect of remote training and development and organizational commitment on job satisfaction and the mediating role of employee engagement of United States human resource specialists* [Doktora tezi]. Saint Leo University.

Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 70-8.



EKLER

EK- 1: Anket Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu anket formu, Beykent Üniversitesi tarafından yürütülmekte olan “Örgütsel Bağlılık ve Uzaktan Çalışma Teknolojilerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri” isimli araştırmanın deneysel kısmı ile ilgilidir. Bu araştırma çalışması tamamen akademik bir amaca yönelik olup, çalışmanın amacı; eğitim ve geliştirmeye şirketlerin verdiği önemle ilgili veriler elde ederek bu hususta anlamlı bilimsel sonuçlara ulaşabilmektir.

Gönderilecek cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Elde edilen sonuçlar işletme adı belirtmeksizin genel ve ortalama özellikler şeklinde, bu araştırmaya katılan şirketlerden arzu edenlere de gönderilecektir. Birbirine benzeyen ve tekrar gibi görünen sorular araştırma tekniği açısından sorulması zorunlu sorulardır. Dolayısıyla bütün soruların cevaplandırılması, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Firmanızın Sektörü *

- ☐ Eğitim
- ☐ Finans
- ☐ Hizmet
- ☐ Sağlık
- ☐ Tarım ve Gıda
- ☐ Teknoloji
- ☐ Turizm
- ☐ Üretim
- ☒ Diğer: _____

! Bu, yanıtlanması zorunlu bir sorudur

Ünvanı *

- ☐ İşletme Sahibi/Ortağı
- ☐ Üst Düzey Yönetici
- ☐ Müdür
- ☐ Şef
- ☐ Uzman
- ☒ Diğer: _____

! Bu, yanıtlanması zorunlu bir sorudur

Çalışılan Departman *

- ☐ Ar-Ge
- ☐ Bilişim Teknolojileri
- ☐ Finans
- ☐ İdari İşler
- ☐ İnsan Kaynakları
- ☐ Kalite Güvence
- ☐ Üretim
- ☐ Satış/Pazarlama
- ☐ Tedarik Zinciri
- ☐ Yönetim

☒ Diğer: _____

! Bu, yanıtlanması zorunlu bir sorudur

Toplam Çalışma Yılınız (Sadece rakam yazınız) *

Yanıtınız _____

! Bu, yanıtlanması zorunlu bir sorudur

Aşağıdaki sorular örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgilidir. Bu ölçekte; “1: kesinlikle katılmıyorum”, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.

		1	2	3	4	5
DUYGUSAL BAĞLILIK	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum					
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum					
	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
DEVAM BAĞLILIĞI	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
	Bu kurumdan ayrılmayı					

	düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
NORMATİF BAĞLILIK	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağımı düşünüyorum.					

	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
İŞ TATMİNİ	İşimi severek yaparım					
	Mutluluğu işimdeyken buluyorum					
	Mevcut işimden memnunum					
	İşimi keyifli buluyorum					
	İş yerinde zaman iyi geçiyor					

Aşağıdaki sorular Uzaktan Çalışma ile ilgilidir. Bu ölçekte; “1: kesinlikle katılmıyorum”, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.		1	2	3	4	5
PV1	Uzaktan çalışırken zamanımı iyi yönetebilirim.					
PV2	Temel hedeflerimi gerçekleştirmem ve iş teslimlerimi zamanında yapabilmem noktasında uzaktan çalışmak beni daha etkin duruma getirir.					
PV3	Uzaktan çalışırken işle ilgili görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.					
PV4	Toplam iş verimliliğim, uzaktan çalışma konusundaki yeteneklerim/becerilerim sayesinde artmış durumda.					
PV5	İlgili becerilerimi ve davranışlarımı geliştirerek uzaktan çalışmaya adapte olmuş durumdayım.					
PV6	Evde uzaktan çalışırken ailem/diğer sorumluluklarım nedeniyle yaptığım iş bazen sekteye uğrasa bile amirimin kalite beklentilerini karşılayabilirim					
PV7	Evde uzaktan çalışırken ne zaman işime ara vereceğimi bilirim, böylece dinlenme fırsatım olur.					
PV8	Uzaktan çalışma konusunda etkin biri olmak için ne gerektiğini biliyorum.					
ÖG1	Uzaktan çalışırken etkili bir performans gösteremediğimde, amirimin performansımın artması konusunda bana yaptığı yönlendirmelere/önerilere güvenirim					

ÖG2	Uzaktan çalışırken çalıştığım kurum yaptığım işte etkili olmam konusunda bana güven verir.					
ÖG3	Etkin bir şekilde uzaktan çalışmam için, kurumumun bana iyi uzaktan çalışma koşulları/olanakları sağlayacağı konusunda kurumuma güvenirim					
ÖG4	Amirim, uzaktan çalışma sürecimi yönetebilmem ve iş-yaşam dengemi kurabilmem konusunda benim için iyi bir rol modelidir.					
ÖG5	Uzaktan çalışırken, ne zaman ve nasıl işimi tamamlayacağım konusunda amirim bana tam yetki verir.					
İYÇ1	Uzaktan çalışma nedeniyle işe sürekli şekilde (online olarak) erişiyor olmak oldukça yorucudur. *					
İYÇ2	Uzaktan çalışırken, normal çalışma saatlerimin dışında da sıklıkla işle ilgili problemleri düşünürüm. *					
İYÇ3	Uzaktan çalışmak, aileme/arkadaşlarıma ya da diğer iş dışı aktivitelere ayırmayı istediğim zamanı azaltır. *					
İYÇ4	Uzaktan çalışırken ofiste çalışmaya kıyasla, işimle ilgili taleplerin daha fazla olduğunu hissediyorum. *					
İYÇ5	Uzaktan çalışırken sosyal yaşamım sekteye uğruyor. *					
ES1	Amirim, tüm işimi zamanında bitirmem karşılığında, ihtiyaçlarımı gidermek üzere iş saatlerimi esnetmeme izin verir.					
ES2	İşim oldukça esnek olduğu için, uzaktan çalışırken istediğim zaman kolaylıkla izin alabilirim.					

PV: Performans ve Verimlilik; ÖG: Örgütsel Güven; İYÇ: İş-Yaşam Çatışması; ES: Esneklik

* ile gösterilmiş olan maddeler ters ifade niteliğindedir.