

ESNEK ÇALIŞMANIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

THE EFFECT OF FLEXIBLE WORK ON JOB SATISFACTION AND INTENTION TO QUIT: A RESEARCH ON EMPLOYEES IN THE TELECOMMUNICATION SECTOR

Erdem Buğra ÖZTÜRK²

Cafer Şafak EYEL³

ÖZET

Bu çalışmada esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Literatürde esnek çalışma, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine yönelik araştırmalar taranmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olan anket formu ile İstanbul ilindeki bir telekomünikasyon firmasında çalışan 217 kişiye anket yapılmıştır. Çalışmaya katılan kişilerin esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını ölçmek için Albion (2004) tarafından geliştirilmiş ve Çamlı (2010) tarafından Türkçe diline uyarlanan 12 maddelik Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların genel iş tatminini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan, Kuşluvan ve Kuşluvan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanan 5 maddelik Genel İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen, Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe diline uyarlanan 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, IT sektörü özelinde çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerinde kısmi bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Telekomünikasyon Sektörü, Bilişim

JEL kodları: D23, J28, M19.

¹ Bu çalışma, 2020 yılı Haziran ayında Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tez savunmasını yaparak tez sürecini tamamlamış olan Erdem Buğra ÖZTÜRK tarafından Dr. Cafer Şafak EYEL danışmanlığında hazırlanmış olan “Esnek Çalışmanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, erdembugraozturk@gmail.com; ORCID: 0000-0002-1974-5497

³ Dr., Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cafersafak.eyel@ou.bau.edu.tr; ORCID: 0000-0002-2391-6316

ABSTRACT

In this study, the effect of flexible work on job satisfaction and turnover intention was investigated. Related literature about flexible work, job satisfaction and intention to quit were reviewed. A survey was conducted with 217 people working in a telecommunication company in Istanbul via questionnaire form prepared within the scope of this study. Flexible Working Scale developed by Albion (2004) and adapted into Turkish by Çamlı (2010) with 12 items was used to measure the attitudes of the participants towards flexible work. Job Satisfaction Scale developed by Brayfield and Rothe (1951), shortened by Yoon and Thye (2002) and adapted into Turkish by Kuşluvan and Kuşluvan (2005) with 5 items was used to measure the job satisfaction of the participants. Turnover Intention Scale developed by Mobley, Horner and Hollingsworth (1978), and adapted into Turkish by Örücü and Özafşarlıoğlu (2013) with 3 items was used to measure the intention to quit. In data analysis, explanatory factor analysis, reliability analysis and regression analysis were used. According to the findings, it has been determined that the attitudes of the employees towards flexible working arrangements, especially for IT sector, have a partial effect on job satisfaction and intention to quit.

Keywords: Flexible Working, Job Satisfaction, Turnover Intention, Telecommunication Sector, Informatics

JEL codes: D23, J28, M19.

Giriş

Çalışma yaşamı yıllar boyunca değişerek günümüzde modern ve çevik bir yapıya bürünmüştür. Küreselleşme kavramının gelişmesi, rekabetin günden güne artması ve teknolojinin hızlı değişimi çalışma kavramının da değişmesine neden olmuştur. Çalışma kavramının gelişmesi ile beraber insan odaklı çalışma kavramı ön plana gelmiştir. Esnek çalışma kavramı çalışma yaşamına sonradan giren ve günümüzde birçok firmanın uyguladığı insan odaklı çalışma türüdür. Bununla birlikte, esnek çalışma kavramı için işverenler tarafından takip edilen standart bir kural yoktur ve uygulamalar şirketten şirkete değişmektedir. İşletmeler, yenilikçi çalışma modelleri yaratarak rekabet avantajını korumak ve değişen koşullara uyum sağlamak istemektedir. Bu düzenlemelerle çalışanlara cazip bir çalışma ortamı sunarak çalışanların işletmelerini tercih etmesini sağlamak ve mevcutta çalışanların işten ayrılmalarını azaltmayı amaçlamaktadırlar.

Esnek çalışma kavramının ortaya çıkmasının nedenlerinden biri iş-yaşam dengesinin yönetilmesine yardımcı olabilmektir. İşverenlerin çalışanlarına tanıdığı bu imtiyazlar çalışanların iş tatminine ve işe bağlılığını etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışma kapsamında İstanbul ilinde telekomünikasyon sektöründe faaliyet göstermekte olan bir firmanın IT çalışanları özelinde, esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bilişim, yazılım gibi sektörlerde dünya genelinde son yıllarda pek çok şirketin esnek çalışma düzenlemeleri uygulamakta olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde de telekomünikasyon sektöründeki şirketler de dahil olmak üzere bilişim ile ilgili iş yapmakta olan pek çok şirkette ve departmanda esnek çalışma uygulamalarına rastlanmaktadır. Bu nedenle, ülkemizde IT alanında çalışmakta olan kişilerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının ölçülmesi ve bu tutumun çeşitli değişkenlere olan etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışma çerçevesinde ise bağımlı değişken olarak iş doyumu ile işten ayrılma niyeti incelemeye alınmıştır. Bu bağlamda, çalışmada elde edilecek olan bulguların esnek çalışma literatürüne ve Türkçe literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma neticesinde elde edilecek bulguların, telekomünikasyon sektöründeki IT

departmanlarında çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumları ile bu tutumun iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçecek olmasından ötürü, sektörde faaliyet gösteren şirketlerin esnek çalışma düzenlemelerine yönelik yol haritalarını gözden geçirmeleri hususunda da katkı sağlayacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Esnek Çalışma

Esnek çalışma, çalışanların değişken ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlemeler yaparak işletmelerin maliyetlerini düşürmek ve morallerini artırmak için bir araç olarak tanımlanmaktadır (Cairns ve Beech, 1999: 19). Rees ve French'e (2010) göre esnek çalışma kavramı çalışan bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda, çalışma saatlerini değiştirerek iş ve yaşam dengesi oluşturmak için strateji uygulamasıdır. Horwitz ve Smith (1998) ise bu kavramı iş verenin perspektifinden yaklaşarak işgücü ve ekonomik koşullara göre farklı çalışma modelleri ve sürelerini uygulayarak istihdam yaratmak için kullanılabilir bir çalışma aracı olarak görmüştür. Pettinger (2002) ise esnek çalışmayı herkesin yararına olacak zamanda ve yerde insanları istihdam etme yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Esnek çalışma kavramının yayılması, şirketlerin maliyetleri azaltmaya yönelik bir çalışma olarak görmesi ve bunu fırsat olarak benimsemesiyle gelişmiştir. Dünyada 1980'li yıllarda popülerleşmeye başlayan esnek çalışma kavramı, ülkemize 2000'li yıllarda ekonomik krizle beraber girmiştir. 2003 yılında yasalaşan esnek çalışma kavramı, istihdamdaki resmi olmayan çalışan sayısının azaltılmasını amaçlamıştır (Kaya ve Doğan, 2016: 1070). Ülkemizde özellikle 2008 yılındaki kriz sonrasında esnek çalışma kavramı hızlı bir şekilde yayılmıştır. İşsizliğe çözüm olarak görülen bu çözüm çalışma yaşamındaki bazı dinamiklerinde değişmesine sebep olmuştur. Kadın istihdamı, genç istihdamı ve uzun süreli işsizliğe çözüm niyetinde bir kavram olarak ön plana çıkmıştır (Müftüoğlu ve Koşar, 2013: 106).

Esnek çalışmayı gerçekleştirmek için iş yerinde yapılacak işlerin uygun olması gerekir. Bu sebeple esnek çalışmanın, çoğunlukla bireysel işlerin ön plana çıktığı işletmelerde kullanılması uygun görülmüştür. Günümüzde birçok işveren için önemli konu, çalışan kişinin bilgi düzeyi ve bu çalışanın iş yerine vereceği kazançtır. İşverenler, kuruluşlarına yüksek nitelikli personel çekmek, işe almak ve elinde tutmak için iş yaşamı politikasının bir parçası olarak esnek çalışma paketleri geliştirmiştir (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014: 21). Esnek çalışmanın olumlu yönlerinden birisi, çalışanın kişisel gelişimi ve öğrenme fırsatları üzerinde pozitif etkilere yol açmasıdır (Jonas ve Frey, 2007: 79). Bu gelişim işverenin performans ve iş tatmini konularında sektör içinde ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Bu ayrıştırıcı özellik, çalışanların bu iş yerini tercih etmesini sağlamaktadır. Çalışma yaşamı ortamının yarattığı stres, yöneticilerden gelen baskı, işe ulaşım sırasındaki zaman kaybını evden çalışma minimum düzeye indirmektedir (Guthrie, 1997: 30).

Büyük kozmopolit bir şehirde çalışanlar daha çok stres altında kalmaktadır. Trafik, gürültü ve karmaşa büyük şehirlerde çalışanlar için yorucu bir etki yapmaktadır. Evden çalışma bu etkileri azaltmayı sağlamıştır. Böylece daha az stres yaşayan çalışanlarda verimlilik de artmaktadır. Bunun sonucunda çalışanın iş verimliliğinin arttığı gözlenmektedir. Esnek çalışma ile çalışan kişinin verimli olduğu saatler göz önüne alınıp buna göre düzenleme yapılmaktadır (Yavuz, 1995: 21). Bir diğer araştırmaya göre, daha az çalışmak mutluluğu arttırmaktadır (Hamermesh, Kawaguchi ve Lee, 2014). Çalışan açısından bir diğer pozitif durum, çalışanların esnek çalışma ile kendilerini geliştirebilecek vakti yaratabilmesidir. Kişisel gelişim ve iş yaşamında bilimsel gelişim, esnek çalışma kavramı ile daha kolay

ulaşılabilir hale gelmiştir. Esnek çalışma, kariyerinin belli bir bölümünü tamamlamış tecrübeli çalışanlar için yeteneklerinden ve bilgi birikimlerinden alınacak katkıyı arttırmakta, iş zenginliği ve ustalıkla dayalı ücret ve kariyer molaları gibi uygulamaların kullanılmasını sağlamaktadır (Pynes, 2009: 302). Esnek çalışma kavramı birçok çalışan için çok önemli bir noktadadır. Hayatındaki düzeni bu çalışma kavramına göre planlayan çalışanlar, bu kavramdan vazgeçmekte zorluk yaşayabilmektedir. Örneğin, bir teknoloji firmasında yapılan araştırmaya göre, çalışanlar için işten ayrılma nedeni sayılabilecek en önemli ikinci unsur, esnek çalışma uygulamasının kaldırılması olarak tespit edilmiştir (Cascio, 2010: 19).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların mevcut işlerine karşı duydukları olumlu ve olumsuz duyguların bir bütünüdür. Çalışanın işini ve ilişkili gördüğü çerçeveyi değerlendirmesi sonucunda oluşan duygular olumlu ise tatmin, olumsuz ise tatminsizlikten söz etmek mümkündür. İş tatmini, çalışanın iş hayatına ilişkin hissettiği mutluluğu ve hazzı olarak ifade edilebilir. Eğer çalışan iş hayatından zevk alıyor ise bu durumda iş tatmininin olduğu, eğer tam tersi durum söz konusu ise iş tatmininin olmadığı sonucuna varılabilir (Keser, 2006). İş tatminine yönelik yapılan çalışmaların öncüsü niteliğindeki Hoppock (1935: 47) tarafından iş tatmini, kişinin “ben işimden memnunum” demesine sebep olabilecek psikolojik, fizyolojik ve çevresel şartların kombinasyonu olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini, sadece dış faktörlerle şekillenmemektedir. En az dış faktörler kadar önemli olarak, kişide memnuniyet duygusu yaratacak içsel faktörlerin de varlığına dikkat çekilmektedir.

İş tatmini, iş yaşamındaki koşulların ve bu işe sahip olmanın neden olduğu sonuçların çalışanlar tarafından kişisel bir değerlendirmesidir. Bu kavramı, işe karşı oluşan ve normlara, değerlere ve beklentilere dayanan duygular bütünü olarak ifade etmek de mümkündür (Schneider ve Snyder, 1975). İş tatmininin duygularla ilişkili olduğu görüşüne katılan Locke (1976) da benzer şekilde iş tatminini, kişinin işi ve iş deneyimleri sebebiyle elde ettiği haz ve olumlu duygular olarak tanımlamıştır.

Williams ve Hazer (1986) iş tatminini, çalışanın işin özelliklerine verdiği duygusal tepki olarak görürken, Henne ve Locke (1985) ise bu kavramı, zihinsel veya fiziksel tepkiler yaratan psikolojik bir durum ile ilişkilendirmektedir. Vroom (1964) ise iş tatminini farklı bir açıdan ele almış, çalışanın iş yerinde üstlendiği rolüne odaklanmıştır. Bu bağlamda iş tatminini, çalışanların iş yerinde üstlendiği iş rollerine yönelik duydukları duygusal yönelimler olarak ifade etmiştir.

İş tatmini, farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilecek karmaşık ve çok yönlü bir kavram niteliğindedir. İş tatmini, genellikle motivasyonla ilişkilendirilmektedir fakat bu iki kavram arasındaki ilişki net değildir. Memnuniyet veya tatmin, motivasyon kavramından farklılaşmaktadır. İş tatmini daha çok bir tutum, iç bir durumdur. Örneğin, nicel veya nitel fark etmeksizin kişisel bir başarı hissi ile ilişkilendirilebilmektedir (Mullins, 2005). Motivasyonu ise belirli bir işi seçmeye veya devam ettirmeye yönlendiren güç veya istek olarak tanımlamak mümkündür (Simons ve Enz, 1995).

İş tatminsizliği, kişinin işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında en önemli faktörlerdendir. Çalışan bireyin iş tatmini sağlayamaması ve işletmeden beklentisini alamaması, işten ayrılmasına sebebiyet vermektedir. Kişilerin yaptıkları işte gelişim alanı görememesi ve iş tatminsizliği yaşaması işten ayrılma niyetinde olmalarına sebebiyet verebilmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Locke (1976) mevcut iş yerinde kalma fikrinin, örgütsel bağlılığa hizmet eden çalışma arkadaşlarıyla veya müşterilerle iş birliğinin ve ekstra performans gösterme gibi

davranışların yüksek iş tatmini sonucu olduğunu açıklamıştır. Bunun tersine, işten ayrılma, devamsızlık, sendikalarla yoğun iş birliği, grev yapma eğilimi, üst yönetime ve şirkete karşı eleştirel yaklaşım ve performans azalışı, düşük iş tatmininin yaygın sonuçlarıdır. Mobley'e (1982) göre iş tatmininin seviyesi, çalışanın mevcut iş yerindeki sürekliliğinin veya bu iş yerinden ayrılma kararının en önemli belirleyicisidir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir korelasyon olması beklenmektedir. İş tatmini düşük olan kişiler, işlerini terk etme ve başka fırsatlar arama eğilimindedir. Bireyin işten ayrılma niyetini inceleyen Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından oluşturulmuş modelde, meydana gelen durum ile ilgili maliyet ve kârları inceledikten sonra işten ayrılmanın çalışanın iş tatminsizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı tespit edilmiştir. En nihayetinde oluşan tatminsizlik çalışanın içinde bulunduğu iş ortamından çekilmesi ile sonuçlanmaktadır.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın belli bir dönem sonunda çalıştığı kurumdan gönüllü veya gönülsüz bir şekilde ayrılmasını belirtmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma kavramı, işgörenin çalıştığı kurumdan farklı nedenler ile ayrılması ve farklı imkânları değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çelik ve Çıra, 2013: 11). Gönüllü olarak işten ayrılma durumu, çalışan kişinin kendi düşüncesi ve özgürlüğüyle hareket ederek, durum değerlendirmesi sonucu aldığı bireysel karar olarak ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyetinin bir diğer çeşidi olan gönülsüz işten ayrılma ise vefat, emekli olma ve iş gören kişinin zaruri bir durum sonrasında işten istifa etmesi gibi durumları içermektedir (Price, 1977).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili çeşitli uzmanların yaptıkları farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Mobley vd. (1979), işten ayrılma niyetini çalışanın içinde bulunduğu mevcut organizasyondan uzaklaşma arzusu olarak tanımlamaktadır. Griffeth vd.'ne (2000) göre ise çalışanın gönüllü olarak kalıcı olacak şekilde mevcut organizasyonunu terk etme düşüncesidir.

İşten ayrılma niyetinin oluşması organizasyondan ayrılma sürecinin en önemli aşaması olarak ifade edilmektedir (Price, 1977). Çünkü bu aşamada çalışan alternatif işler aramaya başlar ve organizasyona bağlılığı önemli ölçüde azalır. Bu nedenle işten ayrılma niyeti, gönüllü işten ayrılmanın en önemli belirleyicisidir (Price, 2001).

İşten ayrılma durumları, işletmeler açısından iki yönlü olabilecek bir boyuttur. Beklentileri karşılamayan, etkili performans gösteremeyen bir çalışanın işten ayrılması, işletme açısından olumlu bir durum oluşturacaktır. Fakat işletmeye katkısı yüksek, performansı beklenenin üstünde bir çalışanın ayrılması ise işletme açısından negatif bir sonuç doğurmaktadır (Jackofsky, 1984: 77). Yetenekli ve etkin bir performans sergileyen bir çalışanın işten ayrılması ile işletmenin iç yapısında zorluklar ortaya çıkmaktadır. İşten ayrılan kişinin yerinin doldurulamaması, iş planlarının aksaması ve kalan çalışanların iş yüklerinin artması hem yönetim ekibini hem de işletmeyi olumsuz etkilemektedir.

Çalışanlar işten memnun değil ise ve işten ayrılma niyetinde ise durum incelemesi yapmakta ve kazançlı bulduğu başka bir işi tercih etmektedir. Bu durumu ters etkileyen faktörler ise işsizlik durumu, işletmenin çalışanı ikna etmesi ve çevre faktörüdür. Ülkedeki genel işsizlik durumu, çalışan bireyin işten ayrılma niyetinin azalmasına sebebiyet vermektedir. İşletme tarafından verilen ekstra motivasyon kaynakları, çalışanın işten ayrılmasını engelleyen bir diğer nedendir. Çalışanın çevresinden gelen yorumlar da çalışan kişinin işten ayrılma niyetini azaltma noktasında önem arz eden diğer bir faktör niteliğindedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

1.4. Önceki Çalışmalar

Bu bölümde esnek çalışma, iş tatmini ve işten ayrılma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak literatürde önceden yapılmış olan araştırmalar ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

Wadhawan (2019) tarafından Delhi’de bulunan bilgi teknolojileri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu çalışmaya 100 kişi katılmıştır. Esnek çalışma ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiş ve küresel ekonomide örgütlerin hayatta kalması için yeni politikaların uygulanması ve çalışma koşullarındaki değişimlerin yerine getirilmesi gerektiği aktarılmıştır.

Menezes ve Kelliher (2017) tarafından yapılan çalışmada, 2617 çalışan ile gerçekleştirilen anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Esnek çalışma uygulamalarının çalışanlarda iş tatminini arttırdığı yönünde bulgular tespit edilmiştir. Aynı zamanda esnek çalışmanın çalışanlardaki örgütsel bağlılığı arttırdığı ve sonuç olarak işten ayrılma niyetlerinin azaldığı saptanmıştır.

Wheatley (2017) çalışmasında örneklem olarak İngiltere’de yaşayan çalışan bireyleri seçmiştir. Bu araştırmada esnek çalışma modelinin kullanımı sonrası bireylerdeki etkileri gözlemek amaçlanmıştır. Wheatley’in çalışmasındaki bulgular esnek çalışmanın iş tatmini üzerinde erkek çalışanlarda olumlu sonuçlandığı gözlemlenirken, kadın çalışanlarda genel olarak olumsuz etkileri mevcut olduğu gözlemlenmiştir.

Mahmood vd. (2019) çalışmasında hedef kitle olarak gelir yönetimi hizmetlerinde çalışan 120 kişidir. 92 kişilik bir örneklemin alındığı çalışmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için basit rastgele örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklemden veri toplamak için çevrimiçi bir anket kullanılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların esnek çalışma sistemi sonrası performanslarında artış yaşandığı ve bunun sonucunda iş tatminlerinin de arttığı saptanmıştır. Bununla birlikte, esnek çalışmaya geçen çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma görüldüğü belirlenmiştir.

Solanki (2013) tarafından Körfez Arap Ülkeleri’nde (Bahreyn, Kuveyt, Umman, Katar, Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri) yaşayan 116 profesyonel ile yapılan araştırmada esnek çalışmanın iş tatmininin artırılmasında önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada aynı zamanda esnek çalışmanın iş motivasyonunu arttırdığı ve işten kaynaklı stresi azalttığı yönünde bulgular da elde edilmiştir.

Scandura ve Lankau (1998) organizasyon içinde farklı departmanlarda çalışan 160 kadın ve erkek yöneticiler ile yaptığı çalışmada esnek çalışma uygulamalarının iş tatminini arttırdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Almer ve Kaplan’ın (2002) yeminli mali müşavirler ile yaptığı araştırma da bu tespiti destekler niteliktedir.

Bir diğer çalışmada Origo ve Paganı (2008) esnek çalışma düzenlemelerinin Avrupa’daki alternatif iş doyumunu ölçümleri üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmeyi amaçlamıştır. Esnek çalışma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonucunda bu iki faktör arasında olumlu veya olumsuz bir ilişki saptanamamıştır.

Zeytinoğlu, Denton ve Plenderleith (2010) çalışmalarında Ontario’da bulunan üç hastanede çalışan 1396 hemşireden toplanan veri ile esnek çalışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Esnek çalışma modelinin sağlanması ile işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Gunaprasida ve Wibowo (2019) çalışmalarında Yogyakarta’da bulunan bir otelin 167 çalışanından anket yöntemi ile veri toplamışlardır. Toplanan veriler ile esnek çalışma ve işten

ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda esnek çalışmanın işten ayrılma niyetini azaltmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayman ve Porter (2015) yaptıkları çalışmada 243 kadın sağlık çalışanı ile anket yöntemi ile esnek çalışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışma sonucunda esnek çalışma modeli ile çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı gözlemlenmiştir.

2. Yöntem

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma çerçevesinde genel evren, Türkiye’de telekomünikasyon şirketlerinin IT departmanlarında çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışma evreni olarak sadece İstanbul ilinde telekomünikasyon şirketlerinin IT departmanlarında çalışanlar seçilmiştir. Bu doğrultuda örneklem olarak, İstanbul’da telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren şirketlerinden biri seçilmiş ve bu şirketin IT departmanında çalışmakta olan kişiler arasından 217 kişiye, basit tesadüfi örnekleme tekniği ile ulaşılmıştır. Bu 217 kişiyle 17 Ekim 2019 ile 30 Aralık 2019 tarihleri arasında anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinde güvenilir faktörler elde etmek üzere 200 kişilik örneklem grubunun yeterli olacağı literatürde ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 480). Bu nedenle, 217 kişilik örneklem grubunun anket formuna vermiş olduğu yanıtlar üzerinden ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması için katılımcıların sözlü rızaları alınmış ve katılımcılar ankete gönüllü olarak katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların cinsiyete göre, 79’u kadın, 138’i erkektir. Yaş grubu açısından, çoğunluk 26-34 yaş grubundadır. Medeni durum bakımından, 104 kişi bekar, 113 kişi evlidir. Çocuk durumuna göre, 71 kişinin çocuğu vardır, 146 kişinin çocuğu yoktur. Eğitim düzeyi açısından, büyük çoğunluk lisans mezunudur. Pozisyon bakımından, büyük çoğunluk uzman pozisyonunda çalışmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre, 55 kişi 1 yıldan az süredir, 47 kişi 1-3 yıldır, 44 kişi 3-5 yıldır, 42 kişi 5-10 yıldır, 29 kişi 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Toplam çalışma tecrübesi açısından, 42 kişi 3 yıldan az sürelik, 37 kişi 3-5 yıl arasında, 62 kişi 5-10 yıl arasında, 76 kişi 10 yıldan fazla toplam çalışma tecrübesine sahiptir. Çalışma şekli bakımından, 215 kişi tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların detayları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	Yüzde	Pozisyon	n	Yüzde
Kadın	79	36,40%	Uzman	177	81,60%
Erkek	138	63,60%	Yönetici	40	18,40%
Yaş Grubu	n	Yüzde	Kurumda Çalışma Süresi	n	Yüzde
18-25	26	12,00%	1 yıldan az	55	25,30%
26-34	113	52,10%	1-3 yıl	47	21,70%
35 ve üzeri	78	35,90%	3-5 yıl	44	20,30%
Medeni Durum	n	Yüzde	5-10 yıl	42	19,40%
Bekar	104	47,90%	10 yıldan fazla	29	13,30%
Evli	113	52,10%	Toplam Çalışma Tecrübesi	n	Yüzde
Çocuk Durumu	n	Yüzde	3 yıldan az	42	19,40%
Var	71	32,70%	3-5 yıl	37	17,10%
Yok	146	67,30%	5-10 yıl	62	28,50%
Eğitim Düzeyi	n	Yüzde	10 yıldan fazla	76	35,00%
Lisans	167	77,00%	Çalışma Şekli	n	Yüzde
Lisansüstü	50	23,00%	Tam zamanlı	215	99,10%
			Yarı Zamanlı	2	0,90%

2.2. Model ve Hipotezler

Şekil 1’de araştırma modeli yansıtılmıştır. Modele göre 3 ana hipotez oluşturulmuştur. İlk hipotezde bağımsız değişken esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, bağımlı değişken iş tatminidir. İkinci hipotezde bağımsız değişken esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, bağımlı değişken işten ayrılma niyetidir. Üçüncü hipotezde bağımsız değişken iş tatmini, bağımlı değişken işten ayrılma niyetidir. Araştırma çerçevesinde belirlenmiş olan ana hipotezler ise şu şekildedir:

H₁: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.

H_{1a}: Diğer çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tepkileri, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.

H_{1b}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği iş-yaşam dengesi, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.

H_{1c}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği engeller, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.

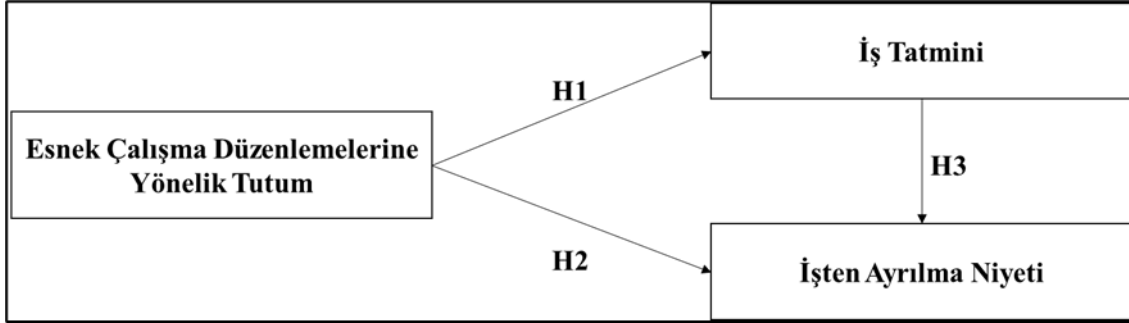
H₂: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2a}: Diğer çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tepkileri, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2b}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2c}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği engeller, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H₃: İş tatmini, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.



Şekil 1: Araştırma modeli

2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırma çerçevesinde veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmış ve bu doğrultuda bir anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan anket formu dört bölümden meydana gelmektedir.

Anket formunun ilk bölümünde Kişisel Bilgi Formu bulunmaktadır. Bu bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 11 soru sorulmuştur. Bu sorular; cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyon, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma tecrübesi, çalışma şekli, çalışma saati esnekliğinden faydalanma durumu ve çalışma yeri esnekliğinden faydalanma durumu ile ilgilidir.

Anket formunun ikinci bölümünde Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Albion (2004) tarafından geliştirilmiş ve Çamlı (2010) tarafından Türkçe diline çevrilmiştir. Ölçekte toplam 12 madde bulunmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. 2, 3, 4, 9, 10, 11 ve 12. maddeler olumsuzluk belirtmektedir. Bu nedenle, analiz sürecinde bu maddeler tersine çevrilmiştir. Albion (2004) bu maddelerin engeller (barriers) boyutunu meydana getirdiğini, pozitif olan 1, 5, 6, 7 ve 8. maddelerin ise iş-yaşam dengesi (work-family balance) boyutunu meydana getirdiğini belirtmiştir. Çamlı (2010) ise yaptığı faktör analizi neticesinde, engeller boyutunda yer alan 3, 11 ve 12. maddelerin iş sorumluluğu faktörünü; 9 ve 10. maddelerin ise diğer çalışanlar faktörünü meydana getirdiğini tespit etmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği için verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, ölçeğin ortalaması $\bar{x}=3,6532$ ile yüksek düzeyde çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının genel olarak pozitif olduğu söylenebilir.

Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde, KMO değerinin 0,747 şeklinde saptanması örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması bakımından yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre sigma değerinin 0,000 çıkmış olması, bu ölçek üzerinde faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sürecinde, en iyi neticelere erişebilmek için hem ölçeğin güvenilirlik düzeyini düşüren hem de faktör analizinde ayrı bir faktör olarak ortaya çıkan “EÇ2RS: İş saatinin azalmasını içeren esnek çalışma seçenekleri sonucu oluşacak ücret kaybını kabul edemem.” maddesi ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddenin ölçekten çıkarılması sonrasında ortaya çıkmış olan yapıda Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği

için 3 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla İş-Yaşam Dengesi (İYD), Engeller (EN) ve Diğer Çalışanların Tepkileri (DÇT) şeklinde isimlendirilmiştir. İYD faktörü, Albion (2004) ve Çamlı (2010) tarafından yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. EN faktörü, Albion (2004) ve Çamlı (2010) tarafından yapılan çalışmalarda tespit edilmiş, Çamlı (2010) bu faktörü iş sorumluluğu olarak isimlendirmiştir. DÇT faktörü, Çamlı (2010) tarafından yapılan çalışmada tespit edilmiştir. Çamlı (2010) bu faktörü diğer çalışanlar olarak isimlendirmiştir. İYD faktörü ölçeğin %28,13'ünü, EN faktörü ölçeğin %21,96'sını, DÇT faktörü ölçeğin %16,06'sını açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise %66,149'dur. Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği ve faktörlerine ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına bakıldığında; İYD faktörünün güvenilirliği 0,843; EN faktörünün güvenilirliği 0,755; DÇT faktörünün güvenilirliği 0,809; ölçeğin güvenilirliği 0,752 ile yüksek düzeyde saptanmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Genel İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Brayfield ve Rothe (1951) tarafınca geliştirilmiş olup, Yoon ve Thye (2002) tarafınca kısaltılmış ve 5 maddeye indirilmiştir. Ölçek Kuşluvan ve Kuşluvan (2005) tarafınca Türkçe diline uyarlanmıştır. Tek boyutlu olan ölçeğin maddeleri 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Ölçekte yer alan 5. madde olumsuzluk belirtmektedir. Bu nedenle, analiz sürecinde bu ifade tersine çevrilmiştir.

Araştırma kapsamında ölçeğin ortalamasının $\bar{x}=4,0608$ ile yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde, KMO değerinin 0,829 şeklinde saptanması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması bakımından yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre sigma değerinin 0,000 çıkmış olması, bu ölçek üzerinde faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörün ölçeği açıklama oranı %74,571'dir. İş Tatmini Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,898 ile oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur.

Anket formunun dördüncü bölümünde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafınca geliştirilmiş olup, Özücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafınca Türkçe diline uyarlanmıştır. Tek boyutlu olan ölçekte 3 madde bulunmaktadır ve ölçek maddeleri 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Ölçekteki tüm ifadeler olumsuzluk belirtmektedir. Bu nedenle, analiz sürecinde bu ifadeler tersine çevrilmiştir.

Araştırma kapsamında ölçeğin ortalamasının $\bar{x}=3,9140$ ile yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. SPSS'te veri girişlerinin yapılmasının ardından olumsuz ifadeler tersine çevrilmiş olduğundan, katılımcıların düşük seviyede işten ayrılma niyetine sahip oldukları söylenebilir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde, KMO değerinin 0,740 şeklinde saptanması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması bakımından yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre sigma değerinin 0,000 çıkmış olması, bu ölçek üzerinde faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu faktörün ölçeği açıklama oranı %80,587'dir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,879 ile oldukça yüksektir.

Araştırmada veri analizi için SPSS-22 bilgisayar programı kullanılmıştır. SPSS programı vasıtasıyla frekans analizleri, tanımlayıcı analizler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında, araştırma modeli çerçevesinde belirlenmiş olan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Model kapsamındaki bu hipotezleri test etmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

“*H₁: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.*” ana hipotezini test etmek için gerçekleştirilmiş olan çoklu doğrusal regresyon analizine yönelik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur. Yöntem olarak enter tekniği kullanılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=5,793; p=0,001). Ayrıca, tabloda görüldüğü üzere, düzeltilmiş R² değerine göre, bağımsız değişkenler bağımlı değişken olan iş tatmininin %11,1’ini açıklamaktadır. Tabloda yer alan Durbin-Watson istatistiğinin sonucu, hata terimlerinin arasında otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir. 2,005 olarak tespit edilmiş olan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması, model kapsamında regresyon analizinin yapılabileceğini belirtmektedir. Ayrıca tabloda yer alan tolerans ve VIF değerleri, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı sorunu olup olmadığını göstermektedir. Tolerans değerlerinin 0,100’den büyük olması ve VIF değerlerinin 10’dan küçük olması, modeldeki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı sorunu olmadığını belirtmektedir. Tabloda yansıtıldığı üzere, diğer çalışanların tepkileri faktörünün iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır (β=0,288; t=4,050; p=0,000). Bu doğrultuda, “*H_{1a}: Diğer çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tepkileri, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.*” alt hipotezi kabul edilmiş; “*H_{1b}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği iş-yaşam dengesi, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.*” ve “*H_{1c}: Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği engeller, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.*” alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, “*H₁: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, iş tatminini anlamlı olarak etkiler.*” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 2: H₁ İçin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş Tatmini	Beta	t-değeri	P-değeri	Tolerans	VIF	Düz. R ²	Durbin-Watson	F-değeri	Model p-değeri
Sabit		11,717	0,000						
Diğer Çalışanların Tepkileri	0,288	4,050	0,000	0,856	1,168	6,20%	2,005	5,793	0,001
İş-Yaşam Dengesi	0,118	1,722	0,087	0,927	1,079				
Engeller	-0,126	-1,742	0,083	0,831	1,204				

“*H₂: Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.*” ana hipotezini test etmek için gerçekleştirilmiş olan çoklu doğrusal regresyon analizine yönelik bulgular Tablo 3’te sunulmuştur. Yöntem olarak burada stepwise tekniği kullanılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır (F=38,687; p=0,000). Ayrıca, tabloda görüldüğü üzere, düzeltilmiş R² değerine göre, bağımsız değişkenler bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin %14,9’unu açıklamaktadır. Tabloda yer alan Durbin-Watson istatistiğinin sonucu, hata terimlerinin arasında otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir. 1,813 olarak tespit edilmiş olan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması, model kapsamında regresyon analizinin yapılabileceğini belirtmektedir. Ayrıca tabloda yer alan tolerans ve VIF değerleri, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı sorunu olup olmadığını göstermektedir. Tolerans değerlerinin 0,100’den büyük olması ve VIF değerlerinin 10’dan küçük olması, modeldeki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı sorunu olmadığını belirtmektedir. Tabloda yansıtıldığı üzere, diğer çalışanların tepkileri faktörünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır

($\beta=0,391$; $t=6,220$, $p=0,000$). Etkinin pozitif yönlü çıkmasının nedeni, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin analiz sürecinde olumlu ifadelerle çevrilmiş olmasıdır. Bu doğrultuda, “ H_{2a} : Diğer çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tepkileri, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” alt hipotezi kabul edilmiş; “ H_{2b} : Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” ve “ H_{2c} : Esnek çalışma düzenlemelerinin getirdiği engeller, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, “ H_2 : Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3: H_2 İçin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	Beta	t-değeri	p-değeri	Tolerans	VIF	Düz. R^2	Durbin-Watson	F-değeri	Model p-değeri
Sabit		13,596	0,000			14,90%	1,813	38,687	0,000
Diğer Çalışanların Tepkileri	0,391	6,220	0,000	1,000	1,000				
İş-Yaşam Dengesi	-0,018	-0,292	0,771	0,989	1,011				
Engeller	0,000	0,003	0,998	0,887	1,128				

“ H_3 : İş tatmini, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” hipotezini test etmek için gerçekleştirilmiş olan basit doğrusal regresyon analizine yönelik bulgular Tablo 4’te sunulmuştur. Yöntem olarak burada enter tekniği kullanılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, model anlamlı çıkmıştır ($F=83,818$; $p=0,000$). Ayrıca, tabloda görüldüğü üzere, R^2 değerine göre, bağımsız değişken olan iş tatmini bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin %27,7’sini açıklamaktadır. Tabloda yer alan Durbin-Watson istatistiğinin sonucu, hata terimlerinin arasında otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir. 1,860 olarak tespit edilmiş olan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması, model kapsamında regresyon analizinin yapılabileceğini belirtmektedir. Tabloda yansıtıldığı üzere, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,530$; $t=9,155$; $p=0,000$). Etkinin pozitif yönlü çıkmasının nedeni, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin analiz sürecinde olumlu ifadelerle çevrilmiş olmasıdır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda “ H_3 : İş tatmini, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: H_3 İçin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	Beta	t-değeri	p-değeri	R^2	Durbin-Watson	F-değeri	Model p-değeri
Sabit		2,658	0,008	27,70%	1,860	83,818	0,000
İş Tatmini	0,530	9,155	0,000				

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, telekomünikasyon sektöründe IT departmanlarında çalışanlarda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, İstanbul’da telekomünikasyon sektörünün önde gelen şirketlerinden birinin IT departmanında görev yapan 217 kişiyle anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin değerler analiz edildiğinde, katılımcıların hem Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutum Ölçeği hem İş Tatmini Ölçeği hem de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için yüksek düzeyde yanıtlar vermiş oldukları tespit edilmiştir.

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş tatmini üzerindeki etkisini tespit üzere yapılan regresyon analizi sonucunda, sadece diğer çalışanların tepkileri faktörünün iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun iş tatmini üzerinde kısmi ancak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir etkisinin bulunduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Wadhawan, 2019; Menezes ve Kelliher, 2017; Wheatley, 2017; Mahmood vd., 2019; Solanki, 2013; Scandura ve Lankau, 1998; Almer ve Kaplan, 2002).

Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda, sadece diğer çalışanların tepkileri faktörünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. Etkinin pozitif yönlü çıkmasının nedeni, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin analiz sürecinde olumlu ifadelerle çevrilmiş olmasıdır. Bu doğrultuda, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun işten ayrılma niyeti üzerinde kısmi ancak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir etkisinin bulunduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Menezes ve Kelliher, 2017; Mahmood vd., 2019; Solanki, 2013; Zeytinoglu, Denton ve Plenderleith, 2010; Ayman ve Porter, 2015).

İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir etkisi bulunduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006; Locke, 1976; Mobley, 1982; Mobley vd., 1978).

Sonuç olarak, bu çalışma neticesinde, telekomünikasyon sektörü özelinde çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının iş tatminleri üzerinde kısmi, pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu, işten ayrılma niyetleri üzerinde kısmi, negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu, iş tatminlerinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, İstanbul ilinde telekomünikasyon sektöründe IT departmanlarında çalışan kişiler özelinde esnek çalışma iş tatminini düşük düzeyde de olsa arttırmakta, işten ayrılma niyetini orta düzeyde azaltmakta, iş tatmininin yüksek olması da işten ayrılma niyetini orta düzeyde azaltmaktadır. Dolayısıyla, telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren firmaların esnek çalışma düzenlemelerini yaygınlaştırmalarının, çalışanların iş tatminlerini yükseltme ve işten ayrılma niyetlerini azaltma noktasında fayda sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmanın çeşitli sınırlılıkları vardır. Bu araştırmada birincil veriler toplamak üzere anket tekniği kullanılmış olup, telekomünikasyon sektöründe IT departmanında çalışmakta olan kişilerle gerçekleştirilen anket neticesinde elde edilmiş olan veriler, çalışanların kendi beyanlarına bağlı durumdadır. Bu nedenle araştırma, anket formunda bulunan sorular ve ifadeler ile bu sorularla ifadeler çalışanların vermiş oldukları yanıtlarla sınırlıdır. Araştırmanın kapsamı, İstanbul ilinde telekomünikasyon sektöründe IT departmanında çalışmakta olan kişilerle sınırlıdır. Konu bakımından çalışma esnek çalışma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti konuları ile sınırlıdır. Araştırmada zaman sınırlılığı bulunmaktadır.

Öncelikle tez çalışmasının belirli bir süre içerisinde tamamlanması gerekmektedir. Ayrıca verilerin toplanması süreci ile ilgili olarak da zaman sınırlılığı mevcuttur. Bu çerçevede ilgili veriler, telekomünikasyon sektöründeki IT çalışanlarından 17 Ekim 2019 ile 30 Aralık 2019 tarihleri arasında anket uygulaması ile toplanmıştır.

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

Kaynakça

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

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

Ayman, R., & Porter, S. (2015). Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*, 16(3), 411-424.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.

Cairns, G., & Beech, N. (1999). User involvement in organisational decision making. *Management Decision*, 37(1), 14-23.

Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.

Ceylan, A., ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.

Çamlı, L. G. (2010). *Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(23), 27-36.

Guthrie, R. (1997). The ethics of telework. *Information Systems Management*, 14(4), 29-32.

Hamermesh, D. S., Kawaguchi, D., & Lee, J. (2014). *Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction*. IZA Discussion Papers 8077, Institute of Labor Economics (IZA).

- Henne, D., & Locke, E. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Horwitz, M., & Smith, D. (1998). Flexible work practices and human resource management: A comparison of South African and foreign owned companies. *International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 590-607.
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: an integrated process model. *The Academy of Management*, 9(1), 74-93.
- Jonas, E., & Frey, D. (2007). Effects of a flexible work-time design on employee- and company-related aims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 79-100.
- Kaya, M., ve Doğan, B. B. (2016). Esnek çalışma modeli ev eksenli çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 1069-1099.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Kuşluvan, Z., ve Kuşluvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Mahmood, N. A, Nasir F. D., Hamid N. R. A., & Munap R. (2019). The relationship of job satisfaction, flexible work arrangements and employee performance. *Journal of Social Science Research*, 2(2), 1-10.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Menezes, L., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Philippines: Addison-Wesley Publishing.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). A review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior*. London: FT Pitman.
- Müftüoğlu, Ö., ve Koşar, A. (2013). *Türkiye 'de esnek çalışma*. Ankara: Evrensel Yayınevi.
- Origo, F., & Pagani, L. (2008). Workplace flexibility and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29(2), 539-566.
- Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pettinger, R. (2002). *Managing the flexible workforce*. Oxford: Wiley Company.

- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: The Iowa State University Press.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Pynes, J. E. (2009). *Human resource management for public and nonprofit*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Rees, G., & French, R. (2010). *Leading, managing and developing people*. London: CIPD.
- Scandura, A. T., & Lankau, J. M. (1998). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20-23.
- Simons, T. L., & Enz, C. A. (1995). Motivating hotel employees: Beyond the carrot and the stick. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(1), 20-27.
- Solanki, R. K. (2013). Flextime association with job satisfaction, work productivity, motivation & employees stress levels. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), pp. 9-14.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wadhawan, S. (2019). Impact of flexible working arrangements on employee satisfaction in IT sector. *BVIMSR Journal of Management Research*, 11(2), 59-65.
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.
- Zeytinoğlu, U. I., Denton, M., & Plenderleith, M. J. (2010). Flexible employment and nurses' intention to leave the profession: The role of support at work. *Health Policy*, 99(2), 149-157.