

ÇALIŞANLARIN ESNEK ÇALIŞMA MODELİ ÇERÇEVESİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Belgin AYDINTAN

Doç. Dr. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD,
abelgin@gazi.edu.tr

Mustafa Kemal KÖRDEVE

Dr. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD,
kordevemustafa@gmail.com

ÖZET

Günümüz çalışma hayatında işletmelerin en önemli sorunlarından birisi örgütsel bağlılıktır. Kurumlar örgütsel bağlılığı arttırmak için farklı stratejiler uygulayarak verimli çalışma modelleri geliştirme zorunluluğu duymuşlardır. Bu zorunluluğa iten başlıca sebepler olarak teknolojinin gelişmesi, rekabetin artması, küreselleşme, hizmet sektöründeki ekonomik gelişmeler, iş gücü niteliğinin değişmesi, çalışanların bilinçlenmesi ve ihtiyaçlarının artması, sendikal faaliyetler ve hukuki mevzuların işlerlik kazanması gibi nedenler sayılabilir.

Bu çalışmada yukarıda değinilen faktörler ve durumlar göz önüne alınarak çalışanların örgütsel bağlılığı ile farklı esnek çalışma modelleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler yer almaktadır. İkinci bölümde esnek çalışma ile ilgili sorular yer almakta olup üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığa yönelik sorular sorulmuştur. Örgütsel bağlılığa ilişkin sorular Allen ve Meyer tarafından 1991 yılında geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anket sağlık sektöründe çalışan (sağlık profesyonelleri harici) 224 personele yapılmış olup anket sonuçları SPSS 22.0 paket programına girilerek çalıştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre esnek çalışma uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Örgütsel Bağlılık

THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT EVALUATION OF EMPLOYEES IN THE FLEXIBLE WORKING MODEL

ABSTRACT

One of the most important problems in today's work life is organizational commitment. In order to increase the organizational commitment, enterprises have to develop more efficient working models by applying different strategies. Pushing the main reasons for this requirement might be counted as follows; development of technology, increase of competition, globalization, economical progress in service sector, changing in the nature of work force, rising the awareness and needs of workers as well as the development of labor unions and laws. In this study, considering the factors and situations stated above, the relationship between organizational commitment and different flexible working models has been examined. The research has been conducted by survey method. Questionnaire consists of three sections. In the first part, demographic variables of the participants are determined. In the second and the third sections, the questions about the concepts of flexible working and organizational commitment are asked, respectively. The questions about organizational commitment have been prepared using the scale of organizational dedication developed by Allen and Meyer in 1991. The survey was distributed to 224 employees working in health sector (except health professionals). The survey results were entered and run using the software package of SPSS 22.0. As a result of the study, a meaningful weak and positive directed relationship between flexible working practices and organizational commitment has been obtained.

Keywords: Flexible Working, Organizational Commitment

1. GİRİŞ

Esnek alışma, atipik istihdam veya alternatif alışma programları, geleneksel olarak kabul edilen “sekizden-on yediye, Pazartesiden-Cumaya” veya “belirli bir yerde, belirli gün ve saatlerde” çalışma düzenine bağlı kalmaksızın, çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri olarak tanımlanabilir (Karakoyun, 2007: 5). Bu tip çalışma biçimi, standart çalışma sisteminden farklı olarak, işçilerin, haftanın hangi günlerinde çalışacaklarını, işe başlama ve işi bırakma zamanlarını seçtikleri alternatif bir çalışma sistemidir (Franklin, Quinn ve Kristen 1993: 4; Kerka 1990: 2).

İş hukukunda esnekleşmenin ‘vardiya çalışmasıyla’ çok eskilere dayandığı bilinmektedir. Bununla birlikte, esneklik kavramı ilk defa 1967 yılında Almanya’da, trafik sıklıklağı nedeniyle işe geç gelme sorununun çözümüne yönelik esnek çalışma uygulaması ile gündeme gelmiştir. Dolayısıyla esnek çalışmanın meydana gelmesinde birçok faktör etkili olmuştur. Söz konusu faktörler, ekonomik değişim, artan rekabet, teknolojik değişim, işgücüne olan talebin azalması, işgücü piyasasındaki değişim ve esnek çalışmanın işgücü politikası olarak uygulanması olarak sayılabilir.

Literatürde ilk defa ağrı üzerine çalışmaya, doktrinde “müzik  ğretmeni” kararı olarak da anılan, 12 Aralık 1984 tarihli Federal İş Mahkemesi kararı olmuştur. Ülkemizde ise, 10 Haziran 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, ağrı üzerine çalışma, mevzuatımızda bir düzenlemeye kavuşmuştur. İş Kanunu madde 14’te “ağrı üzerine çalışma” başlığıyla yer almaktadır.

Bu çalışmada tarama modeli kullanılarak, sağlık profesyonelleri haricinde çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeyleri SPSS 22.0 programında değerlendirilmiştir. Araştırmadaki temel varsayım, esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi ile örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artırılması ve personel devamlılığının sağlamasıdır.

I. ESNEK ÇALIŞMAYI ORTAYA ÇIKARAN NEDENLER

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında çeşitli etmenler vardır. Bu etmenler zamanla değişebilmekte veya artabilmektedir. Günümüzde esnek çalışmanın ortaya çıkmasında rol alan etmenler, teknolojik değişim ve işgücü talebinin

azalması, küreselleşme ve uluslararası rekabet, işsizlik, hizmet sektöründeki gelişmeler, ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, işgücü niteliği, ücret sistemleri ve kesimler arası uzlaşma ve diyalog olarak sıralanabilir.

A. Teknolojik Değişim ve İşgücü Talebinin Azalması

Teknolojinin hızlı ve sürekli gelişimi, işvereni, işçiyi, çalışma koşullarını ve çalışma şekillerini etkilemektedir. Bir taraftan teknik eleman ihtiyacı artarken diğer taraftan iş gücüne olan gereksinim azalmaktadır. Bilgisayar kullanımının yaygınlaşması işçi sayısının azaltılmasına yol açmaktadır.

B. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet

Küreselleşme; ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlardaki ortak değerlerin dünya çapında yayılmasını ifade etmektedir. Özellikle çok uluslu işletmeler geçici küresel alanlarda rekabet etmeyi istiyorlarsa, kendi faaliyetlerini küreselleşme sürecine entegre etmek zorundadırlar. Çünkü küresel ortamda, çok uluslu işletmenin bir ülkedeki rekabetçi yapısı, diğer ülkelerdeki rekabetten etkilenmektedir (Tağraf ,2002: 37). Bu nedenle istikrarlı bir faaliyet şeklinde değil ortama ve değişen şartlara göre çalışma şekilleri geliştirmek zorundadırlar. Kısaca, küreselleşme sürecinin, esnek çalışma modeli uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek mümkündür (Tozlu, 2011: 101). Diğer bir ifadeyle işletmeler faaliyetlerini küresel olarak devam ettirmek istiyorlarsa esnek çalışma uygulamaları kaçınılmaz olacaktır.

C. İşsizlik

AB  lkelerinde işgücü piyasasında esnek düzenlemeler, 1997’de yapılan Lüksenburg Avrupa Konseyi’nde ve Amsterdam toplantısında istihdamı arttırmaya ve dolayısıyla işsizliği azaltmaya yönelik politikaların geliştirilmesi gündeme gelmiştir. Buna göre işgücü piyasasının esnekliğinin geliştirilmesi için kısıtlayıcı yasal düzenlemelerin önlenmesi görüşü ön plana çıkmıştır. (elik, 2007: 39). Kısıtlayıcı yasal düzenlemelerin önlenmesi ile işverenler daha rahat hareket edebilecek ve farklı çalışma kolları için farklı çalışma stratejileri geliştirebileceklerdir.

D. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile birlikte bankacılık, otel hizmetleri, sigorta hizmetleri, turizm, taşımacılık, iletişim, medya, gıda, bakım-onarım, sağlık, perakende ticaret gibi hizmet alanlarında artan müşteri talepleri ve birçok hizmet kolunda 24 saat kesintisiz hizmet sunumu gerekliliği esnekliği doğuran bir başka faktör olmuştur.

E. Ekonomik Gelişmeler ve Artan Rekabet

Bireylerin gelir düzeylerinin artması sonucu, ihtiyaçları ve istekleri artan ve değişlik gösteren bireyler  alışma Őartlarını belirleyebilme eğiliminde olmuşlardır. Gelir düzeylerinin artmasına paralel olarak boş zaman imk nının da artması ve böylece farklı ihtiyaçların ortaya çıkması bireyleri esnek çalışma yoluna itmiştir. Esneklik, kişiye Őahsi işlerini halledilmesi adına mesai saatlerini ayarlayabilme imk nı vermektedir.

F. işgücü Niteliği

işveren ve örgütlerine göre esneklik, küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin kaçınılmaz bir gerekliliği olarak ifade etmektedir(Hatman ,2003:2). Uygulanacak esnek çalışma sistemleri ile işveren ve örgütlerin insan kaynakları alanında hareket alanı genişleyecektir.

işgücü talebinde farklı beklentilerin ortaya çıkması, belirli süreli, dönemsel, geçici nitelikli çalışma kavramlarının ortaya çıkması esnekleşmeyi de beraberinde getirmiştir. işgücü piyasalarının esnekleşmesine imk n tanıyan mikro seviyedeki politikalar; ulusal ve uluslararası rekabetin üst seviyeye çıkması, ekonomik durgunluklar, uluslararası boyutu aşıp uluslar üstü üretim ve hizmet yapan Őirketlerin varlığı, verimliliğin artırılması ve rekabet edebilme gerekliliğini ortaya koymuştur (Uyanık, 2003: 7). Bu rekabet edilebilirlik beraberinde geçici, dönemsel ve belirli süreli iş gücünden faydalanma gibi çalışma sistemlerini de beraberinde getirmiştir.

G.  cret Sistemleri

 cret sistemi ülkeden ülkeye hatta aynı ülkedeki firmalar arasında bile değişiklikler göstermektedir.  cret sistemindeki değişiklik ve çeşitli

uygulamalar çalışma hayatında farklı uygulamalara yansımış böylelikle  cretlendirme sisteminde çeşitli esnek uygulamalar ortaya çıkmıştır.

H. Kesimler arası uzlaşma ve diyalog

Ülkemizde 1947 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmış daha sonra 1952 yılında bir üst örgütlenme olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kurulmuştur. 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendika hakkı, işçilere grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır (Karadağ ve Usta ,2011: 35). Böylece  lkemizde ereve anlaşmalar, toplu sözleşmeler geliştirilmiş, işçi-işveren hakları korunmaya çalışılmış ve çalışma hayatında esneklik kavramı temelleri atılmıştır.

II.ESNEK ALIşMA MODELLERİ

Literatürde esnek çalışma modelleri, tele çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik (taşeronluk), part-time çalışma, ağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve iş paylaşımı olarak tanımlanmıştır.

A. Tele alışma

Tele alışma, ilk defa Nilles tarafından, 1970'li yıllarda petrol krizi ile beraber enerji t keticiminin azaltılmasına yönelik bir çözüm  nerisi olarak ortaya atılmıştır. Tele çalışmanın uygulanması ile işyerine yapılan fiziki seyahatin yerini sanal iletişim almaktadır. Bu nedenle ulaşım taleplerinde ve özel araç kullanımlarında azalmanın olacağı  n görülmektedir (Meşhur2007: 24). Çünkü tele çalışma ile çalışan iş yerine gelmeden de çalışılabilecek ve ulaşım ihtiyacı kısmen de olsa ortadan kalkacaktır. Bu da kademeli olarak sabit giderlere yansıyacaktır.

B. Evde alışma

ILO'nun tanıma göre bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracın denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya malın sağlanmasıdır (Tan ,2007: 35).

C. Ödünç iş ilişkisi

Genel olarak geçici iş ilişkisi, bir iŐyerinde çalışan iŐçinin iŐveren tarafından geçici süreliğine baŐka bir iŐverene devredilmesi halidir. iŐveren, mevsimlik iŐlerde ve ihtisas gerektiren iŐlerde olduğu gibi, geçici olarak duyduğu işgücü ihtiya ını, diğer iŐverenden ödünç olarak karŐılayabilir (TISK ,1999: 41). Geçici iş ilişkisi, bir iŐverence, iş sözleŐmesi düzenlenen iŐçinin, geçici süreliğine baŐka bir iş yerine, ücret karŐılıĐında iş görme edimini gerçekleŐtirmek üzere devrini ifade eder.

D. Alt iŐverenlik (TaŐeronluk)

Bir iŐverenden, iÇin gereği ile ilgili uzmanlık gerektiren iŐlerle alakalı iş alan ve aldığı bu iŐle ilgili işçi istihdam eden gerçek/tüzel kiŐi ya da tüzel kiŐiliĐi olmayan kurum/kuruluŐlar alt iŐveren olarak tanımlanır.

E. Part-time çalışma

işçi ile iŐveren arasında karŐılık anlaŐma sonucu doğan ve standart çalışma s resinden daha az çalışma anlamına gelen part-time çalışma, 4857 sayılı iş kanununa göre, iŐçinin normal haftalık çalışma s resinin, tam süreli çalışan emsal iŐçiye göre daha az süre veya daha az oranda  alıŐması Őeklidir. Bir iş yerinde tam süreli emsal iŐçinin 2/3'  kadar çalışan işçi, part-time çalışma yapmıŐ sayılır.

F.  ağrı  zerine çalışma

4857 sayılı iş kanununa göre  ağrı üzerine çalışma; iŐçinin kendi uzmanlık alanına ihtiyaç duyulması halinde iş ihtiya ının yerine getirilmek üzere karŐılıklı mutabakatın sağlandığı bir esnek çalışma türüdür.  ağrı  zerine çalışma yazılı sözleŐme ile yapılır. SözleŐmede iŐçinin, hangi zaman diliminde ne kadar süre geleceği, haftalık, aylık veya yıllık kaç saat hangi günlerde çalıŐacaĐı kayıt altına alınır. iŐçinin haftalık çalışma saati belirtilmemiŐse, bu süre 20 saat olarak hesaplanır. Bu s relerde iÇin olup olmaması önemli değildir. Diğer bir ifadeyle işçi çalıŐtırılsın veya çalıŐtırılmasın  creti tam ödenir.  cret esas yazılı sözleŐmede geçen zaman dilimidir.

G. Yoğunlaştırılmış Haftada alışma

Yoğunlaştırılmış haftada çalışma sabah sekiz akşam on yedi çalışma sisteminden farklı olarak toplam iş sresinin haftanın 5 veya 6 iş gününe değil de daha az işgününe bölünerek çalışılması anlamında kullanılır. Bu uygulama ile toplam çalışma sresinde bir azalma olmamakta; toplam çalışılması gereken iş süresi, haftanın 3-4 gününe sıkıştırılarak tamamlanmaktadır. İşi işinin yoğunluğuna göre çalışma süresini ayarlamakta, böylece iş yerine ayda 20-22 gün gitmemekte, daha az gün giderek, daha fazla saat çalışmaktadır.

H. İş Paylaşımı

İş paylaşımı günlük çalışma sresinde bir kişi tarafından yapılacak bir için birden fazla işi tarafından kısmi süreli olarak yapılmasıdır. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret ve ikramiyeler, emeklilik maaşi, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar da paylaşılmaktadır (Tozlu, 2011: 6). Bir diğer ifadeyle paylaşılan sadece iş yükü değil aynı zamanda iş yükünden elde edilen faydalardır.

III. ÖRGÜTSEL BAğLILIK

Literatürde, rgtsel bağlılık, bireysel veya alt guruplardan çok, örgütün çıkarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğitimi (Balay, 2000:238), rgt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşi konulmaz bir istek (zkaya, Karakoç ve Kara 2006:78) olarak tanımlamıştır. Örgüt ve çalışan ilişkisi sonucu oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşi 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendika hakkı, işçilere grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır (Karadağ ve Usta 2011: 35) 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendika hakkı, işçilere grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır.

Esnek alışma ile işgücü piyasasının etkinliği korunur ve geliştirilir ve toplam istihdam arttırılır. İşsizlik sorunun aşılamadığı ülkelerde istihdamın arttırılması esnek düzenlemeleri kaçınılmaz kılmaktadır (Selamoğlu ,2002: 51). İşsizliği önleyecek politikaların geliştirilmesi ise çalışanların örgüte olan bağlılığını olumlu etkileyebilecektir.

Jain ve Swami, 100 kişi üzerinde yaptığı araştırmada esnek çalışma uygulamalarının büyüyen ekonomilerde ve rekabetçi pazarlarda yetenekli çalışanları örgütte tutmak için iyi bir politika olduğunu savunmuşlardır. Yapılan

bu araştırmada çalışanlara sağlanacak esneklik ile verimliliğin artacağı ve devamsızlığın azalacağı ve çalışanların örgüte daha iyi hizmet vereceği savunulmuştur (Jain ve Swami ,2014: 113).

Örgütsel bağlılık çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliğini arttırdığı gibi işe devamsızlığı, personel devir hızını azaltmaktadır (Kaya 2008: 137). Aynı zamanda örgüt, çalışanının iş hayatı dışındaki sosyal ve kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için onlara fırsat sunmayı sağlar. Böylece alışanların amaçlarına hizmet edebilme boyutu örgütsel bağlılığı etkilemektedir ( zt rk , 2013: 9).

Esnek alışma uygulamaları da çalışanların kişisel ihtiyaçlarını sağlama da onlara kolaylıklar sağlamaktadır (Tan ,2007:5) Stres altında çalışma, çalışanların motivasyonunu düşürür ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılık etkilenir ( zt rk2013: 39). Esnek alışma ile çalışanların baskı altında çalışmaları azalacaktır (arhoğlu ,2011: 14). Dolayısıyla esnek çalışma uygulamaları ile stresi azalan çalışanın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenir sonucu çıkarılabilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlardan birisi de medeni durumdur (Demirel , 2009: 122). Çalışanlardan evli olanların bakmakla yükümlü oldukları bireylerden dolayı örgütsel bağlılıkları daha yüksek olabilir; bununla beraber esnek çalışma uygulamaları ise evli bireylere farklı avantajlar sağlamaktadır (G rkanlar , 2010: 58). Bu durum da örgütsel bağlılıkla esnek çalışmayı kesitiren noktalardan birisidir.

IV.ÇALIŐMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı demografik değişkenlere göre, sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri harici çalışanların esnek çalışma düzenlemeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın temel varsayımı, esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi ile örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak ve personel devamlığını sağlamaktır.

V.ÇALIŐMANIN YÖNTEMİ

Bu alışma Ankara ilinde sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri dışında çalışan çeşitli meslek gurupları üzerinde basit tesadüfi  rneklemeye yöntemi ile yapılmıştır.

A. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmeden tanımlanmaya çalışılır (Karasar , 2009: 77). Araştırma, sağlık profesyonelleri haricinde çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek üzere yapılan nicel bir araştırmadır. Esnek çalışma ve örgütsel bağlılığa etki eden başlıca faktörler bağımsız değişken olarak belirlenerek, gruplar arasındaki benzerlik ve farklılıklar ölçülmeye çalışılmıştır.

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Ankara ilinde sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri (hekim, hemşire) dışında çalışan çeşitli meslek guruplarından oluşmaktadır. Ankara ilinde sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri dışında çalışan sayının 2000 civarında olduğu bilinmektedir. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

formülü kullanılmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatası (Salant ve Dillman, 1994: 55).

Homojen yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında \pm % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 2000 (1,96)^2 (0,1) (0,9) / (0,5)^2 (22000-1) + (1,96)^2 (0,1) (0,9) = 219$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda anket

uygulanan kişi sayısı 224 olup katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1. de sunulmuştur.

Tablo 1. Örnekleme yapılan çalışanlar ile ilgili bilgiler

| | Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| Yaş | 18-25 | 23 | 10,3 |
| | 26-35 | 89 | 39,7 |
| | 36-45 | 74 | 33 |
| | 46-55 | 25 | 11,2 |
| | 56 ve  zeri | 13 | 5,8 |
| Cinsiyet | Erkek | 120 | 53,6 |
| | Kadın | 104 | 46,4 |
| Eğitim Durumu | Ortaöğrenim ve Altı | 60 | 26,8 |
| |  n Lisans | 50 | 22,3 |
| | Lisans | 87 | 38,8 |
| | Y.Lisans ve Doktora | 27 | 12,1 |
| Medeni Durum | Evli | 175 | 78,1 |
| | Bekar | 49 | 21,9 |
| | Yok | 61 | 27,2 |
| ocuk Sayısı | 1 | 61 | 27,2 |
| | 2 | 66 | 29,5 |
| | 3 | 27 | 12,1 |
| | 4 ve  zeri | 9 | 4 |
| Kıdem | 1-3 Yıl | 24 | 10,7 |
| | 4-10 Yıl | 67 | 29,9 |
| | 11-20 Yıl | 79 | 35,3 |
| | 21-30 Yıl | 43 | 19,2 |
| | 31 Yıl ve üzeri | 11 | 4,9 |
| alışılan İşyeri Sayısı | 1. İşyeri | 51 | 22,8 |
| | 2. İşyeri | 65 | 29 |
| | 3. İşyeri | 48 | 21,4 |
| | 4. İşyeri | 28 | 12,5 |
| | 5. İşyeri ve  zeri | 32 | 14,3 |
| Kurumda alışma S resi | 1-2 Yıl | 69 | 30,8 |
| | 3-5 Yıl | 53 | 23,7 |
| | 6-10 Yıl | 41 | 18,3 |
| | 11-19 Yıl | 44 | 19,6 |
| Unvan | 20 Yıl ve  zeri | 17 | 7,6 |
| | Uzman | 42 | 18,8 |
| | Memur | 95 | 42,4 |
| | Bilgi-işlem | 40 | 17,9 |

| | | | |
|---------------------------------|------------------------|-----|------|
| | Teknisyen | 21 | 9,4 |
| | Hizmetli | 26 | 11,6 |
| | İdari Hizmet alışanı | 137 | 61,2 |
| Hizmet Sınıfı | Teknik Hizmet alışanı | 61 | 27,2 |
| | Destek Hizmet alışanı | 26 | 11,6 |
| | 850-1500 TL | 60 | 26,8 |
| | 1501-2150 TL | 53 | 23,7 |
| Aylık Gelir | 2151-2700 TL | 65 | 29 |
| | 2701-3350 TL | 21 | 9,4 |
| | 3350 TL  zeri | 25 | 11,2 |
| Kurumda Esneklik alışma | Evet | 34 | 15,2 |
| Modelinin Uygulanması | Hayır | 190 | 84,8 |

C. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

H3: Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların  rg tsel bağlılıkları demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

VI.BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi orta ($3,189 \pm 0,866$); “zorunlu bağlılık” düzeyi orta ($3,113 \pm 0,824$); “normatif bağlılık” düzeyi orta ($3,182 \pm 0,866$); “genel örgütsel bağlılık” düzeyi orta ($3,161 \pm 0,690$) olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri

| | N | Ort. | Ss | Min. | Max. |
|-------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 224 | 3,189 | 0,866 | 1,000 | 5,000 |
| Zorunlu Bağlılık | 224 | 3,113 | 0,824 | 1,000 | 5,000 |
| Normatif Bağlılık | 224 | 3,182 | 0,866 | 1,000 | 5,000 |
| Genel Örgütsel Bağlılık | 224 | 3,161 | 0,690 | 1,000 | 5,000 |

Araştırmaya katılan çalışanların “esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum” düzeyi ($3,884 \pm 0,819$) yüksek olarak saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyleri

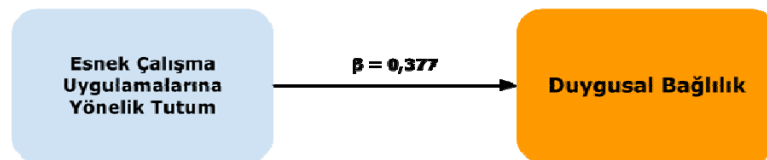
| | N | Ort | Ss | Min. | Max. |
|--|-----|-------|-------|-------|-------|
| Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum | 224 | 3,884 | 0,819 | 1,000 | 5,000 |

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun duygusal bağlılık üzerine etkisine yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular tabloda (Tablo 4) verilmiştir.

Tablo 4. Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun duygusal bağlılık üzerine etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|-------------------|--|---------|-------|-------|--------|-----------|----------------|
| Duygusal Bağlılık | Sabit | 1,724 | 6,549 | 0,000 | 32,307 | 0,000 | 0,123 |
| | Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum | 0,377 | 5,684 | 0,000 | | | |

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak ($F=32,307$; $p=0,000<0.05$) değerlendirildiğinde anlamlı bulunmuştur. Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,123$). Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır (Şekil 1).

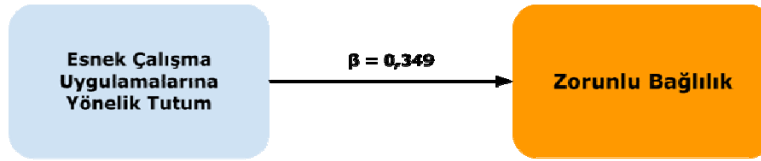
**Şekil 1.** Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun duygusal bağlılık üzerine etkisine yönelik sonuç modeli

Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutumun zorunlu bağlılık üzerine etkisine yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular tabloda (Tablo 5) verilmiştir.

Tablo 5. Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutumun zorunlu bağlılık üzerine etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|------------------|--|---------|-------|-------|--------|-----------|----------------|
| Zorunlu Bağlılık | Sabit | 1,760 | 6,998 | 0,000 | 30,274 | 0,000 | 0,116 |
| | Esnek alışma Uygulamalarına Yönelik Tutum | 0,349 | 5,502 | 0,000 | | | |

Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutum ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=30,274; p=0,000<0.05). Zorunlu bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,116). Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi zorunlu bağlılık düzeyini arttırmaktadır (şekil 2).



şekil 2. Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutumun zorunlu bağlılık üzerine etkisine yönelik sonuç modeli

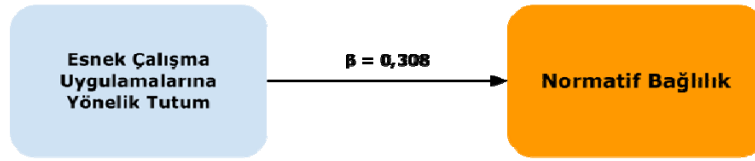
Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutumun normatif bağlılık üzerine etkisine yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular tabloda (Tablo 6) verilmiştir.

Tablo 6. Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutumun normatif bağlılık üzerine etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|-------------------|--|---------|-------|-------|--------|-----------|----------------|
| Normatif Bağlılık | Sabit | 1,987 | 7,371 | 0,000 | 20,525 | 0,000 | 0,081 |
| | Esnek alışma Uygulamalarına Yönelik Tutum | 0,308 | 4,530 | 0,000 | | | |

Esnek alışma uygulamalarına yönelik tutum ile normatif bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=20,525; p=0,000<0.05). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi

olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür($R^2=0,081$). Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,308$).



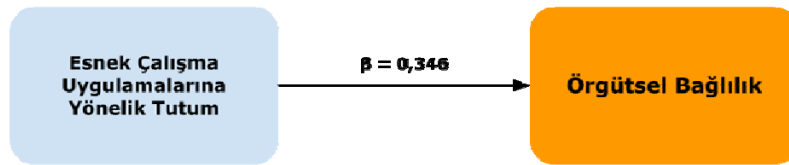
Şekil 3. Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun normatif bağlılık üzerine etkisine yönelik sonuç modeli

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik regresyon analizine ilişkin bulgular tabloda (Tablo 7) verilmiştir.

Tablo 7. Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun örgütsel bağlılık üzerine etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | T | p | F | Model (p) | R^2 |
|-------------------------|--|---------|-------|-------|--------|-----------|-------|
| Genel Örgütsel Bağlılık | Sabit | 1,817 | 8,886 | 0,000 | 45,137 | 0,000 | 0,165 |
| | Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum | 0,346 | 6,718 | 0,000 | | | |

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=45,137$; $p=0,000<0.05$). Genel örgütsel bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür($R^2=0,165$). Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,346$).



Şekil 4. Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumun örgütsel bağlılık üzerine etkisine yönelik sonuç modeli

Çalışanların esnek çalışma uygulamalarının ve örgütsel bağlılık tutumlarının demografik faktörlere göre incelenmesinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu değişkenine göre; genel örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=3,469$; $p=0,017<0.05$), buna karşın esnek çalışma uygulamaları puanları ortalamalarına göre ise grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan çalışanların yaş değişkenine göre esnek çalışma uygulamaları ve örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik puanları ortalamalarının t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durum değişkenine göre duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık, normatif bağlılık, genel örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ortalamalarının t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı değişkenine göre genel örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ortalamalarının yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=3,322$; $p=0,011<0.05$).

VII. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta saptanmışken esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları yüksek olarak saptanmıştır. Genel örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal, normatif ve zorunlu bağlılık

düzeyini arttırmaktadır. Şafak (2014),  rg tsel bağlılık ile esnek çalışma ilişkisini araştırdığı araştırmasında pozitif yönlü bir ilişki saptamıştır (Şafak, 2014: 97). Esnek alışma değerlendirmesinin pozitif yönde seyretmesi işe yönelik bağlılığı ve örgütsel uyumu da arttırmaktadır. Böylelikle iki değişken arasında anlamlı bir pozitif ilişkiden bahsetmek mümkün görülmektedir. Benzer şekilde, başka bir araştırmada muadil konuya sahip çalışmalarında cinsiyet, aile sorumlulukları ve esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkilerini değerlendirmişlerdir. Katılımcıların farklı örgütlerden seçilmiş olan kadın ve erkek toplam 160 yönetici olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, esnek çalışma koşullarına sahip örgüte dair değerlendirme ve tutumun özellikle iş doyumunu ve örgütsel uyumu arttırdığı ifade edilmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere nazaran daha fazla esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum sergiledikleri gösterilmektedir (Scandura ve Lankau, 1997: 385).

Çalışmanın değişkenleri arasında ilişki olması hem literatürü desteklemekte hem de

Komitelerde doğru karar alma bireysel kararlara oranla dahay ksektir.

- 'çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.' hipotezini ve
- 'çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.' hipotezini onaylamaktadır.

Çalışanların  rg tsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve yaşadıkları ayrımcılıklardan ötürü örgütlerine daha bağlı olduklarını (İnce ve G l, 2005:94; Mathieu ve Zajac ,1990: 171), erkeklerin çalışma şartlarındaki rahatlıktan ötürü daha sıkı bağlı olduklarını belirten çalışmalar mevcuttur (Aven ve diğerleri ,1993: 69). Bu çalışmada olduğu gibi örgütsel bağlılıkta cinsiyet ayrımının g zlenemeyeceğini belirten bir çalışma da mevcuttur (Karrasch ,2003: 41). İlgili çalışmada sadece devamlılığı cinsiyet bağlamında değerlendirebileceğimiz ifade edilmiştir. Esnek alışma uygulamaları açısından da cinsiyet farklılığının etkili olduğunu belirten çalışmalar ağırlıktadır (Grzywacz, Carlson ve Shulkin, 2008: 209). Bu sebeple literatürden farklı bir sonuç elde edilmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri medeni durum açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir. Literatürde örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet etkisi vurgulanmıştır (Mathieu ve Zajac ,1990: 171). Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları için de benzer şekilde fark olduğu evlilerde daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Giannikis ve Mihail ,2011: 425). Bekar ya da evli olma halinin örgüte bağlılık düzeyine ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutuma etki etmemesi çalışanların özel yaşamlarının mesleki hayatlarına yansımadığını düşündürebilir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde; anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.Literatürde bireysel tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından çocuk sayısının önemi ifade edilmektedir (Avşaroğlu ve ark. ,2005: 117). Benzer şekilde esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının çocuk sayısı ile anlamlı ilişkisi dikkat çekmiştir (Lambert 1991: 357).Çocuk sayısı fazla olanların duygusal, normatif ve genel örgütsel bağları yüksek görülmektedir. Bu açıdan literatür ile benzer bir sonuç elde edilmiştir. Diğer taraftan, esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının çocuğu 1 tane olanlarda daha yüksek gözlemlendiği dikkat çekmiştir. Çocuk sayısı arttıkça artan sorumluluk esnek çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri yaş grubu açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda özellikle yaş arttıkça artan bağlılığın ifade edildiği çalışmalara rastlanmıştır (Rowden ,2000: 33). Bunun yanı sıra, klasik çalışma şekline ve kriterlerine alışan yaş daha ilerlemiş olanların, esnek çalışmayı negatif değerlendirebilecekleri de belirtilmektedir (Doğan, Bozkurt ve Demir 2015: 391). Bu sonuç literatürdeki verilerle paralellik göstermektedir. Seçilmiş olan yaş gruplarının farklı oluşturulması elde edilen bulguları etkileyeceğinden bundan sonraki çalışmalarda dikkat edilmesi önerilmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri bulunduğu yerde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde; örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılık alt boyutu dışında anlamlı bir farklılaşma olmaması dikkat çekicidir. Çalışma süresi en yüksek olan

grubun duygusal bağlılık düzeyi de en yüksek olarak saptanmıştır. Buradan hareketle deneyime sahip olmanın duygusal bağlılığı arttırdığı söylenebilir. Literatürde alışma sürelerinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarını etkilediği ifade edilmektedir (Eryiğit ,2000: 11). Benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışma sürelerinin anlamlı ilişkiye sahip olduğunu söyleyen çalışmalara da rastlanmıştır (Cohen, 1993: 549). Bu açıdan literatürün bulguları desteklediği ifade edilebilir.

Çalışanların  rg tsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri eğitim açısından değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık dışında tüm alt boyutlarda anlamlı farklılaşma saptanmıştır. Bu sonuç literatürdeki bilgileri destekleyen bir bulgudur (Chen ve diğerleri ,1996: 40). Eğitim düzeyi daha d şuk olanların daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri dikkat çekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde; eğitim düzeyi yükseldikçe, mesleki yaşama ve kariyere dair anlam da artış göstermektedir. Böylelikle beklenen bir sonuç elde edildiğini söylemek mümkündür. Literatürde, esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri ile eğitim ilişisinin anlamlılığına dair bulgular mevcuttur (Cordery, Sevastos, Mueller ve Parker, 1993: 715).

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık”; “zorunlu bağlılık”; “normatif bağlılık”; “genel örgütsel bağlılık” düzeyi orta; “esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum” düzeyi yüksektir. Genel  rg tsel Bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmışken genel örgütsel bağlılık ve zorunlu bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Genel  rg tsel Bağlılık ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır.
- Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi zorunlu bağlılık düzeyini arttırmaktadır.
- Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır.

- Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır.

Çıkan sonuçlardan hareketle örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen faktörlerin ve pozitif bir ilişki saptanmış olan esnek çalışma ve örgütsel bağlılığın bütünlüğünün farkındalığının artırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alkan Meşhur, F.H., (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Akademik Bilişim Dergisi, 7(9), ss:265-272.
- Aven, F., Parker, B. ve Glen, M. Mc E. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. The Journal of Business Research, 26, 1, pp:63-73.
- Avşaroglu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yasam Doyumu Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, s:115-129.
- Balay, R. (2000): *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Kasım, 14, 20, 23, 24, 85, 88, 93 ve 238.
- Chen, H., Rufolo, A., Dueker, K. (1998). Measuring the impact of light rail systems on single-family home values: A Hedonic Approach With Geographic Information System Application. Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board, (1617), pp:38-43.
- Cohen, A. (1993). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. Journal of Organizational Behavior, 13, pp:539-554.
- Cordery, J., Sevastos, P., Mueller, W., & Parker, S. (1993). Correlates Of Employee Attitudes Toward Functional Flexibility. Human relations, 46(6), pp:705-723
- Çarhoğlu, E., (2011). Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma Ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, ss:1-43.
- Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. International Journal of Economic and Administrative Studies, 7 (14), pp: 375-398
- Eryiğit, Süleyman. (2000). "Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5 (4), İnternet Adresi; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>, Erişim Tarihi: 08.12.2015.
- Franklin Becker, F., Quinn, K.L., Rappaport, A.J., Sims, W.R., (1993). New Working Practices Benchmarking Flexible Scheduling, Staffing, and Work Location in an International Context, Cornell University Of New York, 4.

- Giannikis, Stefanos K. ve Dimitrios M. Mihail (2011). "Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions", *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2), pp:417-432.
- Grzywacz, Joseph G., Carlson, Dawn S., Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, 11 (2),pp: 199-214.
- Hatman,  (2003). Esneklik Kavramı Neye İfade Ediyor? Erişim tarihi: 05 Haziran 2014 http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131_3537.pdf
- İnce, M., Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya,  zgi Kitabevi. 40.
- Jain, B., Swami, Y. (2014). Flexible Work Arrangements and Employee Retention in It Sector. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies* Volume, 2 (12), pp: 109-116.
- Karadağ, A., Usta, S. (2011). Avrupa Birliği'ne  yelik Sürecinde Türkiye'de Demokratikleşme, sivil Toplum ve Sendikalar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3),pp: 29-52.
- Karakoyun, Y. (2007). Esnek  alışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü. Uzmanlık Tezi,  alışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, s.5.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment, *Military Psychology*, 15 (3),pp: 23-45.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve  zel Sektör Kuruluşlarının  rg tsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün  alışanların  rg tsel Bağlılığına Etkisi: G rg l Bir Araştırma. *Maliye Dergisi*, (155), ss:119-143.
- Kerka, S., (1990). FLEXIBLE WORK SCHEDULES, Ellen Ernst Kossek Michigan State University Jesse S. Michel Florida International University,pp: 1-6.
- Lambert, S J. (1991) "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and VWomen VWorkers", *Journal of Organizational Behavior* Vol. 12.
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990). "A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108 No. 2, pp. 171-94.
-  zkaya, M.O, Kocako , İ.D., Karaa, E. (2006). Yöneticilerin  rg tsel Bağlılıkları ve Demografik  zellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan  alışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), ss:77-96.
- Öztürk., M., (2013). Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık  alışanlarının  rg tsel Bağlılık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi İşletme y netimi Anabilim Dalı, İstanbul, 9,ss: 39.
- Priscilla Salant ve Don A. Dillman, (1994) *How to Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, pp:55.
- Rowden, R. W. (2000). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21/1, pp:30-35.

- Scandura T. A. ve Lankau M. J. , (1997). 'Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction', *Journal Of Organizational Behavior*, Cilt. 18,pp:377-391.
- Selamoğlu A. (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2),ss: 9-10.
- Şafak İ. (2014). Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karaman.
- Tağraf, H. (2002). Küreselleşme Süreci Ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (2),ss: 33-47.
- Tan, G. (2007). Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma Ve Tele Çalışma. Yüksek lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 5, ss:26, 35.
- Tozlu E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), ss:99-116.
- Uyanık, Y. (2003). İşgücü Piyasalarında Esneklik Ve Bölünme, Kamu-İş Dergisi, 7(2),ss: 3-17.