



COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARININ MUTLULUK VE PERFORMANSA ETKİSİ¹

Gamze Ebru ÇİFTÇİ^{1*}, Mıhrıban CİNDİLOĞLU DEMİRER^{2*}

¹Doç. Dr. Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

²Doç. Dr. Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü

*gamzeebruciftci@hitit.edu.tr, *mıhrıbancindiloglu@hitit.edu.tr

⁺ORCID: 0000-0001-5335-103X, ⁺ORCID: 0000-0002-3530-2215

Makale Katkı Oranı: %50-%50

Öz– Pandeminin dünya gündemine ani girişi ile birlikte tüm dünya ülkeleri sancılı ve bir o kadar belirsiz bir süreçle baş etme durumunda kalmıştır. Bu süreç özel hayatımızı etkilediği gibi iş hayatımızı da etkilemiş, özellikle de çalışma tarzımızı beklenmedik bir şekilde değiştirmiştir. Bu değişikliklerden en önemlilerinden biri de esnek çalışma uygulamalarıdır. Pandeminin getirdiği zorunluluk nedeni ile tüm kamu çalışanlarına yönelik uygulanan bu esnek çalışma uygulamalarının yine çalışanların tutum ve davranışlarında nasıl bir etkisi olduğu da önemli bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Bu önemden yola çıkarak, bu çalışma, Covid-19 pandemi sürecinde gerçekleştirilen esnek çalışma uygulamasının çalışanın mutluluğu ve performansına etkisini belirlemek üzere tasarlanmıştır. Araştırmannın evren ve örneklemini, Hitit Üniversitesi'nde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular neticesinde, esnek çalışma uygulamasının çalışanların mutluluk ve performansına olumlu yöndeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Pandemi ile birlikte gündeme gelen esnek çalışma uygulamalarından çalışanların büyük çoğunluğunun memnun olması ve esnek çalışma uygulamalarının pandemi sonrasında da devam edilmesine dair genel bir görüşün bulunması çalışmada ulaşılan diğer sonuçlar arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler– Esnek Çalışma Uygulamaları, Mutluluk, Performans, Covid-19 Pandemi

THE EFFECT OF FLEXIBLE WORKING PRACTICES ON HAPPINESS AND PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC PROCESS

Abstract – With the sudden entry of the pandemic into the world agenda, all countries of the world have had to cope with a painful and equally uncertain process. This process has affected our business life as well as our private life, and it has changed my working style in an unexpected way. One of the most important of these changes is flexible working practices. It has also emerged as an important research topic how these flexible working practices applied to all public employees due to the necessity brought by the pandemic have an effect on the attitudes and behaviors of the employees. Based on this importance, this study is designed to determine the effect of the flexible working practice carried out during the Covid-19 pandemic process on the happiness and performance of the employee. The population and sample of the research consists of the administrative staff working at Hitit University. As a result of the findings, it was seen that the positive effect of the flexible working practice on the happiness and performance of the employees was statistically significant. Among the other results reached in the study are the satisfaction of the majority of the employees with the flexible working practices that came to the agenda with the pandemic and the general view that flexible working practices will continue after the pandemic.

Keywords – Flexible Working Practices, Happiness, Performance, Covid-19 Pandemic

¹ Etik Onayı: Bu çalışma için etik onay, Hitit Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 29.12.2021 tarih ve 2021/88 sayılı olarak alınmıştır.

1.Giriş

Covid-19 pandemisi'nin getirilerinden birisi de sosyal mesafenin işleyişinin bozulmasını önlemek için gündeme gelen ve uygulanan esnek çalışma uygulamalarıdır. Esnek çalışma uygulamaları bu süreçte, özellikle kamu sektöründe işleyişin aksamaması ve sürekliliğin sağlanması için, önemli bir çalışma türü olarak hayatımıza girmiş durumdadır. Bazı meslek grupları her ne kadar esnek çalışma uygulamalarına uygun olmasa da belirli önlemler alınarak, işin türüne ve yapısına göre esnekliğe gidilmesi olasıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, üniversitelerde pek çok işin teknoloji içeren materyallerle takip edilebilmesi, özellikle eğitilmiş çalışanların yer alması, bu süreci verimlilik, üretkenlik ve performans açısından daha avantajlı bir konuma getirdiği söylenebilir. Üniversitelerin hazırladıkları stratejik planlarda ortaya koydukları amaçlara ve hedeflere ulaşabilmeleri, rekabet avantajı elde edebilmeleri için, yüksek görev performansı gösteren çalışanlara ihtiyaçları vardır. Performans düzeyinin yüksek olması çalışanlar için de önem arz eder. Çalışandan istenenleri gereği gibi yerine getirmesi, başarılı olması, çalışan için tatmin, mutluluk, özgüven gibi olumlu duyguları açığa çıkarabilir hatta olumlu duyguların öncülü de olabilir. Nitekim mutluluk kişilerin kendilerini olumlu anlamda tanımladıkları bir duygu durumudur. Performans ise kişinin belirlenen standartlara göre işini yapabilmesini içermektedir. Esnek çalışma uygulamaları çalışanların işlerini, işyeri dışında herhangi bir ortamdan yapabilmelerini açıklar.

Buradan yola çıkarak bu çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının çalışanın mutluluğu ve performansına etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Belirlenen amaç çerçevesinde öncelikle esnek çalışma, mutluluk ve performans kavramları teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra kuramsal çerçeveden destek alınarak hipotezler kurulmuş ve değişkenler arasındaki ilişki ve etki incelenmiştir. Elde edilen bulgular, pandemi sürecinde zorunlu olarak geçilmiş olsa da esnek çalışma uygulamalarının aslında çalışanlar için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Esnek çalışma uygulamalarının aynı zaman dilimlerinde tüm idari personel üzerinde ilk defa uygulandığı göz önünde bulundurulursa, bulguların literatüre ve bu tarz esnek mesai uygulamaları kararına ışık tutacağı düşünülmektedir.

2.Esnek Çalışma

İş yeri kavramı, bireylerin evlerinden ve ailelerinden ayrı bir çalışma alanı olarak görülmektedir. Bununla birlikte kadının iş hayatına aktif katılımı, aile yapısında değişiklikleri ve çift kariyerli ailelerde artışı da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte ailelerin hatta toplumun karşılaştığı zorluk, iş ve aile sorumlulukları arasında uygun bir dengenin sağlanması olmuştur. Bu dengeyi sağlamanın bir yolunun ise esnek çalışma uygulamaları olduğu düşünülmüştür. Esnek çalışma uygulamalarının çalışanların daha iyi bir iş yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olmanın bir yolu olarak da belirtilmektedir (Albion, 2004: 276-277). Nitekim Albion (2004) çalışmasında esnek çalışma uygulamalarını iş yaşam

dengesi ve kariyer engelleri şeklinde iki faktör altında incelemiştir.

Esnek çalışma uygulamaları geleneksel sabit saatlerde çalışma mecburiyetini ortadan kaldıran, ancak aynı çalışma süresini korumak şartıyla daha geniş bir zaman diliminde işe başlama ve bitirme kolaylığı sağlayan çalışma yöntemidir (Kirel, 1999: 118). Esnek çalışma, normal/sıradan bir iş günü içinde işe/işyerine gitmek yerine evden çalışma pratiğini ifade etmektedir (Palumbo vd., 2021: 917). Esnek çalışma uygulamaları çalışanların miktar, çalışma süresi, yer gibi farklı çalışma kurallarına veya usullerine göre standart bir işyerinin/organizasyonun geleneksel sınırları dışında çalışmasına izin veren seçeneklerdir. Bu, çalışanların günlük olarak standart bir zaman ve yerde çalışmasını gerektiren geleneksel çalışma düzenlemeleriyle doğrudan çelişmektedir (Austin-Egole, vd., 2020: 51). Ancak son zamanlarda dünya olarak etkisi altında kaldığımız Covid-19 pandemisi'nin getirilerinden birisi de sosyal mesafenin işleyişinin bozulmaması için "esnek çalışma uygulamaları" olmuştur. Uygulamanın gönüllü olmaktan ziyade zorunlu olması, idari personelin ilk defa bu uygulama ile karşı karşıya kalması ve dünya olarak teknoloji kullanımını benimsediğimiz bu süreçte esnek mesai uygulamasının çalışanlar üzerindeki etkisi tartışılmaktadır. Bu çalışma düzeni devam etmeli midir?, Uygulamanın çalışanlar mutluluğuna etkisi var mıdır?, Çalışanın performansı, üretkenliği bu süreçte nasıl etkilenmektedir? şeklinde soruları kıl getirmektedir. Bu sorulardan yola çıkarak Covid-19 sürecinde esnek çalışma uygulamalarının çalışanların mutluluk ve performanslarını ne yönde ve nasıl etkilemiş olduğu temel sorusunu akla getirmektedir.

Tüm bu sorular cevap bekleye dursun, her şeye rağmen esnek çalışma ve teknoloji kullanımının en üst düzeye çıktığı günümüzde bu çalışma düzenini devam ettirmeyi düşünen hükümetlerde bulunmaktadır. Örneğin, küresel salgın geçtikten sonra, Portekiz Hükümeti, çalışanlarının en az %25'ini uzaktan çalışmaya devam ettirmeyi hedeflemektedir (ILO: 18); Birleşik Krallık genelinde 19 şehirdeki 1.000 KOBİ sahibi ve karar alıcı hakkındaki çalışmada, neredeyse her üç KOBİ'den birinin (%29) küresel salgın sonrasında esnek çalışmayı artırmayı planladığı bildirilmiştir (Smith, 2020: Aktaran ILO: 25).

3.Mutluluk

Mutluluğun "ne olduğunu" açıklamak için Sokrates, Aristo, Konfüçyüs gibi felsefe akımının düşünürlerinin (Çalışkan, 2010: 121); psikoloji alanında ise Martin Seligman (1991), Ed Diener (1984), Csikszentmihalyi (1999) gibi bilim insanlarının çalışmaları ile alana öncülük ettiği bilinmektedir. Aristoteles'e göre mutluluk bir etkinliktir ve bu etkinlik ahlaki etkinlikler ve davranışlardan oluşur. Davranışların en ideal olanı ise en iyiyi düşünme ve Tanrı'ya tapınmadır ve ancak insan en iyiyi arzu ettiğinde mutlu olacaktır (Bulut-Uslu, 2018:471). Aristoteles aynı zamanda mutluluğun "ruhun mükemmeline uygun bir etkinlik" olduğunu söylemektedir. Çünkü Aristoteles'e göre

birey ruhu olan bir beden ve yaşayan bir organizmadır. Tıpkı genç bir meşe ağacının tam gelişmiş bir meşe ağacı formu kazanma çabasında olması gibi gelişmemiş, formunu kazanmamış insanda güçlerinin mükemmel bir işleyişine ulaşmayı amaçlamaktadır. Diğer bir ifade ile her insan varlığın işlevini kendi formunu elde etmek ve kendine özgü uygun etkinliği yerine getirmekle ulaşır (Büyükdüvenci, 1993:41). Özet olarak Aristoteles’de mutluluk bireyin kendi özünü bulma çabasındaki en iyiye ulaşma ve bulma etkinliği sonucu elde edilen erdemli ve ahlaki davranışlar neticisinde kazanılan bir etkinliktir. Ünlü düşünür Konfüçyüs’e göre de mutluluk insanın iyi olması ile ilişkilidir. Konfüçyüs’e göre “Gerçekten iyi olan kişi, hiçbir zaman mutsuz olmaz. Olgun kişi bunalıma düşmez” ve bu olgunluğu erdem kavramı ile açıklayarak; ağırbaşlılık, cömertlik, samimiyet, doğruluk ve nezakettir barındıran beş eylemi ise mükemmel erdemlilik olarak açıklar (Fettağlı, 2013:317). Avrupa aydınlanma çağıının önemli düşünürü Kant ise mutluluğu; Antik çağdaki düşünürlerin teolojik bağlamda tarif ettiği mutluluğu insanın merkezine alır. Kant’a göre iyi eylemler teolojik bir amaçla değil rasyonel bir yaklaşımla yapılmalıdır. Bu bakımdan Kant’a göre mutluluk duygular üstüdür ve gerçek(ahlaki) mutluluk ile fiziki veya ampirik mutluluk farklıdır. Fiziki mutluluk bireyin tüm doğal veya olgusal arzularının tatmin edilmesi ile ilgili bir şey olduğu halde, ahlaki mutluluk anlayış dünyasına ait bir zihin, pratik aklın etkinliğinin var ettiği bir hoşnutluk halidir. Yani “mutluluğun içeriği duygusal, formu ise entelektüeldir” (Çilingir, 2003:3).

Csikszentmihalyi’e göre (1999: 826) mutluluğun ön koşulu hayata tam olarak dâhil olma yeteneğidir. Diener’e göre (1984: 543) mutluluk olumlu duygunun olumsuz duyguya göre üstünlüğünü ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bu tanımla Diener, öznel iyi oluşu, olumlu duygusal deneyimi vurgulamaktadır. Seligman’a göre (1990: IV) mutluluk, olumlu duyguyu güçlendirme becerilerini öğrenmeyi, en güçlü yanlarımızı ve yeteneklerimizi belirleyip hayatımızı ona göre şekillendirmeyi, ait olduğumuz şeye (iş, okul, aile vb.) hizmet ederken en güçlü yönlerimizi ve yeteneklerimizi kullanıp anlamlı bir yaşam sürmeyi ifade etmektedir. İş yerinde çalışanların, pek çok sebepten dolayı mutlu ya da mutsuz olduğu ifade edilebilir. Bu vurguyu yapabilmek için çalışanların mutlu/mutsuz olma sebeplerini bilmek gerekir.

Bireylerin çalışma şekilleri, sunulan imkânlar, çalışma saatleri, çalışanların uyumu, kişinin yaptığı işi sevmesi, iş arkadaşları ile vakit geçirmesi, yöneticinin destek olması, iş hakkında geri bildirimde bulunulması, sağlıklı iletişim gibi konular çalışanların mutluluğunu beslemektedir (Polatçı ve Ünüvar, 2021: 195). Bunların yanı sıra Covid-19 pandemi sürecinde uygulanan esnek çalışma saatlerinin çalışanları ne derece mutlu/mutsuz ettiği merak konusu olmuştur. Esnek çalışma uygulamaları ve mutluluk ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Atkinson ve Hall (2011) yaptıkları çalışmada esnek çalışmanın mutluluğu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çetinkaya Bozkurt ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışmada, çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumları ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı ve istatistiksel bir farklılık olduğu ve çalışanların esnek çalışmaya yönelik olumlu tutumunun

öznel iyi oluştan daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Akbaş Tuna ve Türkmenbaş’ın (2020: 3258) Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamalarının çalışan motivasyonunu nasıl etkilediğine yönelik yaptıkları çalışmada, rahat çalışma, kıyafet serbestisi, yoğun stresten uzakta olma, ulaşım giderlerinin azalması, virüs alma riskinin azalması, ailelerine ve kendilerine daha fazla zaman ayırabilmelerinin çalışanları motive ettiğini sonucuna ulaşmışlardır. Literatür çalışması ve ilgili süreç doğrultusunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: Esnek çalışma uygulamaları çalışan mutluluğunu olumlu etkilemektedir.

H1a: Esnek çalışma uygulamaları boyutlarından iş-yaşam dengesi çalışan mutluluğunu olumlu etkilemektedir.

H1b: Esnek çalışma uygulamaları boyutlarından kariyer engelleri çalışan mutluluğunu olumlu etkilemektedir.

4.Görev Performansı

Performans çalışanın kendisine verilen zaman içerisinde yerine getirdiği görevlerden elde ettiği sonuçları ifade etmektedir. Bu sonuçlar olumlu ise çalışanın kendisine verilen görev ve sorumlulukları başarıyla yerine getirdiği ve yüksek bir performansa sahip olduğu anlaşılır. Sonuç olumsuz ise çalışanın başarılı olmadığı, performans düzeyinin düşük olduğu, verilen görevleri tam olarak yerine getirmediği kabul edilir (Bingöl: 2013: 367). Esasında performans denildiği zaman ilk akla gelen görev performansıdır. Görev performansı çalışanların görev tanımlarında yer alan temel görev ve sorumlulukları yerine getirme ölçüsüdür (Griffin vd. 2007). Johnson (2003) görev performansının unsurlarını “işe özel görev yeterliliği, yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği, yönetim ve idare, denetim, kişisel destek, belirsiz çalışma durumlarıyla başa çıkma” şeklinde açıklamıştır (Aktaran; Griffin, vd., 2007: 328). Literatür incelendiğinde görev performansı ve bağlamsal performansın birlikte ele alındığı çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmaya sadece görev performansı dahil edilmiştir.

Bu çalışmada incelenen, temelde esnek çalışma uygulamalarının esas görev performansına etkisidir, yapılması gerekenlerin tam yapılmasını içeren, görev tanımlarında var olan, görev ve sorumlulukların yerine getirilmedi (Eryılmaz, 2020: 199). Covid-19 süreci mecburi bir süreçti, zorunlu; uygulayıcı esnek çalışma ile geleneksele göre daha fazla performans elde etmek için esnek çalışma yapılmadı, dolayısıyla önce bu sürecin görev performansı üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkilerinin belirlenip daha sonra konunun bağlamsal performansa etkilerinin araştırılması gerektiği düşünülmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları ve performans ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Mwebi ve Kadaga (2015) 169 banka çalışanı üzerine yaptığı çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının çalışan performansını ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ongaki (2019) çalışmasında, esnek çalışma uygulamaları ile iş performansı, iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak işletme yöneticilerine özellikle de iş-aile çatışmasını önlemek adına

esnek mesai uygulamaları için bir öneri ve öngöründe bulunmuşlardır. Klindzic ve Maric (2019) 171 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, çalışan odaklı esnek çalışma uygulamalarının örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kattenbach ve arkadaşlarının (2010) 167 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada ise esnek çalışma uygulamaları ile performans arasında ilişki bulunamamıştır. Literatür çalışması ve ilgili süreç doğrultusunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H2: Esnek çalışma uygulamaları çalışan performansını etkilemektedir.

H2a: Esnek çalışma uygulamaları boyutlarından iş-yaşam dengesi çalışan performansını etkilemektedir.

H2b: Esnek çalışma uygulamaları boyutlarından kariyer engelleri çalışan performansını etkilemektedir.

5. Mutluluk ve Performans İlişkisi

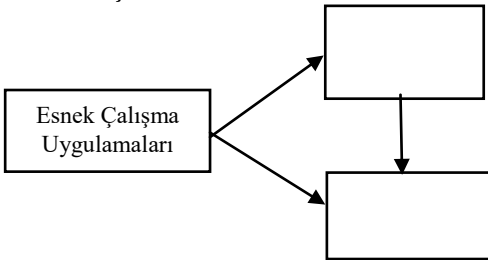
Performans düzeylerinin yüksek olması, çalışanlar için önemlidir. Çalışandan istenilenleri gereği gibi yerine getirmesi ya da kişinin başarılı olması, çalışan için tatmin, mutluluk, özgüven gibi olumlu duyguları açığa çıkarabilir. Bu açıdan değerlendirmek gerekir. Nitekim mutlu ve huzurlu çalışanların iş süreçlerine daha çok katkı sağlayıp, daha fazla performans sergileyip daha fazla üretken olması beklenebilir. Çalışan mutluluğu ve performans ile ilgili literatür incelendiğinde bu yönde sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlamak mümkündür.

Erselcan ve Süral Özer (2018) eğitimciler, sağlık sektörü ve satış ve pazarlama sektörü çalışanları olmak üzere toplamda 409 çalışan üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, mutluluğun performans ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Biçen ve Koç (2019) Ankara’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanlar olmak üzere toplamda 390 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, işgörenlerin mutluluk düzeyleri arttıkça çalışma performanslarının arttığını ifade etmişlerdir. Mutluluğun görev performansını etkilediğine dair çok az araştırmaya rastlanmıştır (Hosie vd. 2012). Elde edilen araştırma sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Literatür çalışması ve ilgili süreç doğrultusunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H3: Mutluluk çalışan performansını etkilemektedir.

Buraya kadar açıklanan literatür ve ifade edilen hipotezler ışığında tasarlanan araştırma modeli aşağıda şekil 1’de belirtilmiştir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın Yöntemi

6.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesi’nde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Anketler, pandemi şartları göz önünde bulundurularak, bir bölümü online bir bölümü ise fiziksel anket formu şeklinde uygulanmıştır. Araştırma evreninde 2020 verilerine göre 372 akademik olmayan personelin bulunduğu tespit edilmiş olup (Birim Faaliyet Raporu, 2020: 7) tesadüfi örneklem yöntemi ile ulaşılan çalışan sayısı ise 190 kişidir. Söz konusu evrene göre, ulaşılan örneklem büyüklüğü evreni temsil yeteneğine sahiptir (Tutar ve Erdem, 2020:267).

6.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde “Esnek Çalışma”; ikinci bölümde “Mutluluk”; üçüncü bölümde “Performans” ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ifade etmelerine yönelik sorular yer almaktadır.

Esnek Çalışma Ölçeği: Katılımcıların esnek çalışmaya yönelik algılarını ölçmek için Albion (2004) tarafından geliştirilen 13 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Albion (2004) ölçeğin geçerliliğini, üniversitede 346 idari personel üzerinde gerçekleştirmiştir. Ölçekteki ifadelerden “Esnek çalışma düzenlemelerini kullanamazsam, ücretli iş yapamazdım”, ifadesi çalışanların kamu görevlisi olması dikkate alınarak “Esnek çalışma düzenlemelerinin devam etmesini isterim.” şeklinde uyarlanmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında orijinal ölçekten yararlanılmış ve İngilizce okutmanına Türkçe- İngilizce, İngilizce -Türkçe çevirisi anlam ve ifade olarak danışmanlığına sunulmuştur. Ölçeğin yine Türkçe’de 10 ifadeli kullanımına Dede ve Türkmen (2019) çalışmalarında da rastlamak mümkündür.

Albion (2004) tarafından geliştirilen orijinal ölçek dört faktörlüdür. Bu araştırma için ise ölçeğe açılımlı faktör analizi SPSS programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak Varimax yöntemi uygulanmıştır ve 10., 11. ve 12. ifadeler faktör yükleri düşük olduğu için ölçek dışı bırakılmıştır. Yapılan güvenilirlik ve faktör analizleri sonucunda çalışmanın iki faktörlü yapısı ile kullanılmasına karar verilmiştir. İki faktörün açıkladığı varyans oranı ise (Varyans %64,475). Bu araştırma için iki faktörün Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ise Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Esnek Çalışma Ölçeği İfadeleri

İfadeler *Ters kodlama. ** Çıkarılan İfade	Faktör	
1. Esnek çalışma düzenlemeleri, yaşam planlarımı dengelememe yardımcı oluyor.	,982	
2. Azaltılmış saatleri içeren esnek çalışma seçenekleriyle ilişkili ücret kaybını göze alamam.*	,531	
3. Esnek çalışma sistemi bana uymuyor çünkü beni işyerinden kopuk hissettiriyor*	,611	
4. Daha kısa saatler çalışmanın kurum içindeki kariyer gelişimimi olumsuz etkiler.	,852	
5. Aile sorumluluklarını yerine getirebilmek için esnek çalışma saatlerini tercih ederim	,872	
6. İş dışındaki diğer ilgi ve sorumluluklarla başa çıkabilmek için esnek çalışma düzenlemeleri benim için önemlidir.	,875	

7. İş yükü ve sorumluluklardaki değişimleri yönetebilmek için esnek çalışma düzenlemeleri benim için önemlidir.	,845	
8. Esnek çalışma düzenlemeleri, işyerinde olduğumdan daha fazla işe odaklanmamı sağlıyor.	,595	
9. İş yerimdeki amirler, esnek çalışma düzenlemeleri kullanan kişilere olumsuz tepki verirler*.	,600	
10. İş yerimdeki diğer çalışanlar esnek çalışma düzenlemeleri kullanan kişilere olumsuz tepki verirler.**	,338	
11. Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan çalışanlar genellikle iş rollerine daha az bağlılık gösterirler.**	,262	
12. Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişiler, genelde personel toplantıları, eğitim oturumları, önemli duyurular vb. gibi önemli iş etkinliklerini veya iletişimlerini kaçırmaz.**	,301	
13. Esnek çalışma düzenlemelerini kullanamazsam, ücretli iş yapamazdım.*(Esnek çalışma düzenlemelerinin devam etmesini isterim)	,497	

Tablo 2’de esnek çalışma ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizleri görülmektedir. Yapılan analizler sonucu ölçeğin iki faktörlü yapısının güvenilirlik ve açıklanan varyans açısından uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Esnek Çalışma Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Soru Önermesi	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İş ve Yaşam Dengesi	1,5,6,7,8,13	,813	51,765	64,475
Kariyer Engelleri	2,3,4,8,9	,677	64,475	
KMO		0,561		
Güvenirliliği		1,6743		
Bartlett's		45		
Küresellik		,000		
Testi Ki-Kare/Sd/P Değeri				

Oxford Mutluluk Ölçeği: Mutluluk düzeylerini belirlemek üzere Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiş, 29 ifadeli ölçek kullanılmıştır. İfadeler İngilizce okutmanın danışmanlığında İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce orijinal ölçekten çeviri yapılarak alınmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması ise Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda, faktör yükü düşük olan 3., 4., 5., 12., 28., ve 29. ifadeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek 23 ifadeli şekli ile araştırmaya dahil edilmiştir. Tek faktörlü modelin en iyi uyumu veren model olduğu görülmüştür (Varyans %53). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Oxford Mutluluk Ölçeği İfadeleri Faktör Yükleri ve Ortalama

İfadeler *= Ters kodlama, **=Çıkarılan ifadeler	Faktör	Ort.
1. Halimden memnun değilim*	,475	1,0
2. Diğer insanlarla yoğun olarak ilgilenirim.	,438	3,8
3. Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu hissediyorum.**	,368	3,5
4. Neredeyse herkese karşı çok sıcak hislerim var**	,387	3,6
5. Çok nadir dinlenmiş bir şekilde uyanırım*/**	,355	1,5
6. Geleceğim hakkında pek iyimser değilim*	,432	1,4
7. Çoğu şeyi eğlenceli buluyorum.	,570	4,0
8. Daima kararlı ve ilgili biriyim.	,485	3,7
9. Hayat güzeldir.	,461	3,4
10. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünüyorum.	,552	3,5
11. Çok gülerim	,473	3,4

12. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunuz**	,338	3,5
13. Çekici görüldüğümü düşünmüyorum.*	,438	3,6
14. Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında çok büyük bir boşluk var*	,708	1,2
15. Çok mutluyum.	,648	3,9
16. Bazı şeylerde güzellik buluyorum.	,571	3,6
17. Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etkim vardır.	,482	3,5
18. Yapmak istediğim şeyleri yapmaya genelde zaman bulabilirim.	,556	3,6
19. Yaşamımın kontrolünün bende olmadığını düşünüyorum.	,526	3,8
20. Her şeyi üstlenebileceğimi hissediyorum.	,582	3,7
21. Kendimi zihinsel olarak uyanık hissediyorum.	,555	3,7
22. Sık sık neşe ve sevinç yaşıyorum.	,588	3,8
23. Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanıyorum*.	,667	1,2
24. Hayatımda belirli bir anlam ve amaç duygusuna sahip değilim.*	,648	3,9
25. Çok fazla enerjim olduğunu hissediyorum.	,580	3,8
26. Genellikle olaylar üzerinde iyi bir etkim vardır.	,622	3,6
27. Diğer insanlarla eğlenmem*	,674	1,5
28. Kendimi çok sağlıklı hissediyorum.**	,263	3,4
29. Geçmişe ait genelde mutlu anılarım yok.*/**	,120	1,5

Görev Performansı Ölçeği: Performans düzeylerini belirlemek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. İfadeler İngilizce okutmanın danışmanlığında İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce orijinal ölçekten çeviri yapılarak alınmıştır. Ayrıca, ölçek Türkçe alan yazında sıkça kullanılan bir ölçek olduğu görülmektedir (Örn. Ünlü ve Yürür, 2011; Polatçı, 2014; Bağcı, 2014). Ölçekte düşük faktör değeri tespit edilen 9. ifade analiz dışı bırakılmıştır. Kalan ifadelerle ölçeğin açıklama varyansı ise % 76 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma için ise ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Görev Performansı Ölçeği Faktör Yükleri ve Ortalama

İfadeler **=Çıkarılan ifadeler	Faktör	Ort.
1.İşimin bütün amaçlarına ulaşıyorum.	,651	3,8
2.Bütün performans kriterlerini karşılarım.	,740	3,9
3.İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlık gösteririm.	,753	4,0
4.İşin tüm gereklerini yerine getiririm.	,735	4,0
5. Tipik olarak verileden daha fazla sorumluluğu yönetebilirim.	,835	3,9
6. Daha üstün görevler için uygun biri olduğuma inanıyorum.	,820	4,0
7. İşin her alanında yetkin biriyim ve görevlerimi ustalıkla yürütürüm.	,828	4,0
8. Görevleri beklendiği gibi yerine getirerek genel işte iyi performans gösteririm.	,834	4,1
9.İşin amaçlarına ulaşmak için planlar yapar ve organize ederim**.	,023	4,2

6.3.Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcılara ilişkin demografik bilgiler, normal dağılım analizi ve hipotezlerin testine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

Araştırmada analizlere geçmeden önce elde edilen verilerin parametrik koşulları sağlayıp sağlamadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +/-3 veya +/- 2 arasında olduğu ve bu değerlerin normal dağılım olarak kabul edildiği görülmüştür (Kalaycı, 2006). Bu nedenle verilerin analizlerinde parametrik analizlerin kullanımına karar verilmiştir.

Araştırma örnekleminin % 50' si (95) erkek, % 50'si (95) kadın, % 44,2'si (84) 33-41 yaşa,%36,8'i (70) 42-50 yaş aralığına sahiptir. Katılımcıların %76,8'i (146) evli, % 23,2'i (44) bekarıdır. Büyük çoğunluğu ise lisans ve lisansüstü eğitim %71,8'i (162) düzeyine sahiptir. % 52'si (98) çocuk sahibi, % 48'i 6 yaş altında ve % 52'si 7 yaş üstünde çocuğa sahiptir, %31,6'sı (60) 4-6 yıllık hizmet süresi, % 26,8'i 7-9 yıllık hizmet süresine sahiptir. % 57,4'ü (107) kurumda memur statüsünde çalışmakta, % 51,1'1 (59) rektörlükte görev yapmaktadır. Katılımcıların % 84,2'si (160) esnek çalışma uygulamalarından memnun ve kısmen memnun olduğunu, % 4,7'si (9) ise esnek mesai uygulamasına tabi olmadığını beyan etmiştir. % 70'i (131) pandemi sonrası da esnek çalışma uygulamalarına devam edilmesini, %7,4'ü (14) bu konuda kararsız olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların % 67,9'u ise Covid 19'a yakalanmadığını ifade etmiştir.

Tablo 5. Demografik Özellikler

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Erkek	95	50	18-24 yaş	-	-
Kadın	95	50	25-32 yaş	22	11,6
Medeni Durum			33-41 yaş	84	44,2
Evli	146	76,8	42-50 yaş	70	36,8
Bekar	44	23,2	51 ve üzeri	14	7,4
Çalışma Süresi			Eğitim		
1 yıldan az	7	3,7	Ortaöğretim/Lise	10	5,3
1-4 yıl arası	48	25,3	Önlisans	19	10
4-6 yıl arası	60	31,6	Lisans	114	60
7-10 yıl arası	51	26,8	Lisansüstü	29	15,3
11 yıl üstü	24	12,6	Doktora	18	9,5
Statü			Çalıştığınız Birim		
Daire Bşk	10	5,3	Rektörlük	59	51,1
Şube Müdürü	23	12,1	Fakülteler	52	27,4
Şef	22	11,6	Enstitüler	4	2,1
Memur	109	57,4	MYO	32	16,8
4D Sürekli İşçi	13	6,8	Diğer	43	2,6
Çocuk Sahibi Olma			Altı Yaş Altı Çocuk Sayısı		
Var	98	52	1	43	48
Yok	92	48	2	42	47
			3	7	5
Covid Olma Durumu			Covid Atlama Durumu		
Oldum	61	32,1	Hafif atlattım	46	71
Olmadım	129	67,9	Ağır geçirdim	16	25
			Çok ağır geçirdim	2	4
Esnek Çalışma Uygulamasından Memnunum			Esnek Çalışma Uygulaması Devam Etmeli		
Evet	160	84,2	Evet	131	70
Hayır	21	12	Hayır	35	23,6
Kısmen	9	4,8	Kararsızım	14	7,4

Tablo 6'da katılımcıların demografik özellikleri ile esnek çalışma, mutluluk ve performansa yönelik anlamlı farklılıklar analizi görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda erkeklerin kadınlara göre esnek çalışma uygulamalarında iş-yaşam dengesinden daha memnun oldukları görülmektedir ($p>0,05$). Bunun en önemli nedeni kadının evdeki sorumluluklarının erkekler için daha fazla olması olabilir. Diğer bir anlamlı farklılık çalışanların pozisyonu ile ilgilidir. Yapılan post hoc Tukey sonucunda anlamlı farklılığın şef statüsünde çalışanlardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre şef pozisyonundaki katılımcıların şube müdürü pozisyonunda çalışan katılımcılara göre esnek çalışma uygulamalarına ilişkin algıları daha olumludur fakat kariyer engeline ilişkin algıları daha yüksektir. Şef statüsündeki çalışanlar diğer statüdeki çalışanlara göre iş-yaşam dengesi açısından esnek çalışmaya olumlu bakmanın yanında bir taraftan da kariyerleri için esnek çalışmayı engel olarak algılamaktadır. Bu pozisyonun kamu işletmelerinde kariyerin ilk basamağı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların yaşları ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik algıları ile de ilgili anlamlı farklılıklar mevcuttur. Elde edilen bulgulara göre 22-32 ve 32-42 yaş aralığında olan katılımcıların esnek çalışma uygulamalarına ilişkin algıları 51 ve yaş üzeri katılımcılara göre daha olumlu olduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo.6 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Araştırma Değişkenlerine Yönelik Farklılıklar Analizi

	Genel Esnek Çalışma	İş-Yaşam Dengesi	Kariyer Engeli	Mutluluk	Görev Performansı
Cinsiyet	$t = 2,586$ ($p<0,05$)* Erkek>kadın	$t = 2,785$ ($p<0,05$)* Erkek>kadın	$t = 1,507$ ($p>0,05$)	$t = 0,724$ ($p>0,05$)	$t = 0,721$ ($p>0,05$)
Medeni Durum	$t = -0,407$ ($p>0,05$)	$t = 0,522$ ($p>0,05$)	$t = 0,725$ ($p>0,05$)	$t = 0,442$ ($p>0,05$)	$t = 0,537$ ($p>0,05$)
Yaş	$F = 2,942$ ($p<0,05$)* 22-32; 33-42> 51 ve üzeri	$F = 2,076$ ($p>0,05$)	$F = 2,427$ ($p>0,05$)	$F = 1,124$ ($p>0,05$)	$F = 0,335$ ($p>0,05$)
Eğitim	$F = 1,516$ ($p>0,05$)	$F = 0,831$ ($p>0,05$)	$F = 0,755$ ($p>0,05$)	$F = 0,802$ ($p>0,05$)	$F = 0,514$ ($p>0,05$)
Çalışma Süresi	$F = 1,600$ ($p>0,05$)	$F = 1,003$ ($p>0,05$)	$F = 0,515$ ($p>0,05$)	$F = 0,672$ ($p>0,05$)	$F = 1,061$ ($p>0,05$)
Statü	$F = 2,999$ ($p>0,05$)	$F = 1,539$ ($p>0,05$)	$F = 2,815$ ($p<0,05$)* Şef-Şube M.	$F = 1,018$ ($p>0,05$)	$F = 0,746$ ($p>0,05$)
Çocuk Sahibi olma	$F = 0,508$ ($p>0,05$)	$F = 0,626$ ($p>0,05$)	$F = 0,454$ ($p>0,05$)	$F = 0,383$ ($p>0,05$)	$F = 0,649$ ($p>0,05$)
Çocuk Sayısı	$F = 1,102$ ($p>0,05$)	$F = 0,906$ ($p>0,05$)	$F = 0,590$ ($p>0,05$)	$F = 0,185$ ($p>0,05$)	$F = 0,299$ ($p>0,05$)
Covid-19 Olma Durumu	$t = 0,608$ ($p>0,05$)	$t = 1,277$ ($p>0,05$)	$t = 0,121$ ($p>0,05$)	$t = 0,632$ ($p>0,05$)	$t = 1,301$ ($p>0,05$)

* $p<0,05$ Anlamlı farklılık bulunmaktadır

Tablo 7'de araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkisi görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre esnek çalışma uygulaması ile mutluluk arasında anlamlı düzeyde olumlu yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=,156$). Yine esnek çalışma uygulamaları ile performans arasında da olumlu yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=,197$). Performans ve mutluluk ilişkisi ise olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkidir ($r=,626$).

Bununla birlikte korelasyon ilişkisinde esnek çalışma boyutlarına baktığımızda iş-yaşam dengesi ile mutluluk ve performans arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r=,182$; $r=,208$).

Tablo 7. Değişkenler Arası Korelasyon İlişkisi

	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1. Esnek Çalışma (Genel)	3,73	,733	1	,938	,912	,156*	,197*
2. İş-Yaşam Dengesi	3,79	,895		1	,794	,182*	,208*
3. Kariyer Engeli	3,76	,901			1	,075	,135*
4. Mutluluk	3,82	,871				1	,626*
5. Performans	4,04	,777					1

*0,05 düzeyinde *0,01 düzeyinde anlamlılık

Tablo 8'de görüldüğü üzere katılımcıların esnek çalışmaya (genel) ilişkin algıları mutluluklarını anlamlılık düzeyinde etkilemektedir ($\beta=,197$; $R^2=,034$; $p=,007$; $F=7,561$). Bu nedenle araştırma hipotez H1 desteklenmiştir.

Esnek çalışma boyutlarından iş-yaşam dengesi algısı da çalışanlarını mutluluklarını anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. ($\beta=,182$; $R^2=,033$; $p=,012$; $F=6,427$). Böylece H1a hipotezi desteklenmiştir.

Esnek çalışmanın diğer bir boyutu olan kariyer engelleri algısı da çalışanların mutluluklarını anlamlılık düzeyinde etkilemediği görülmüştür ($\beta=,075$; $R^2=,006$; $p=,303$, $F=1,069$). Böylece H1b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Esnek Çalışma Uygulamalarının Mutluluğa Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi

	Beta			
Esnek Çalışma(Genel)	,197	,034	7,561	,007*
İş-Yaşam Dengesi	,182	,033	6,427	,012*
Kariyer Engelleri	,075	,006	1,069	,303

$P<0,05$ anlamlılık düzeyi.

Tablo 9'da görüldüğü üzere katılımcıların esnek çalışmaya uygulamalarına ilişkin algıları performanslarını anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilemektedir ($\beta=,156$; $R^2=,019$; $p=,032$; $F=4,694$). Bu nedenle araştırma hipotezi H2 desteklenmiştir.

Esnek çalışma boyutlarından iş-yaşam dengesi algısı da çalışanlarını performansını anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($\beta=,208$; $R^2=,043$; $p=,004$; $F=8,468$). Böylece H2a hipotezi desteklenmiştir.

Esnek çalışmanın diğer bir boyutu olan kariyer engelleri algısının çalışanların performansını anlamlılık düzeyinde etkilemediği görülmüştür ($\beta=,134$; $R^2=,018$; $p=,065$, $F=3,458$). Böylece H2b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Esnek Çalışma Uygulamalarının Performansa Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi

	Beta			
Esnek Çalışma(Genel)	,156	,019	4,694	,032*
İş-Yaşam Dengesi	,208	,043	8,468	,004*
Kariyer Engelleri	,134	,018	3,458	,065

$P<0,05$ anlamlılık düzeyi.

Tablo 10'da mutluluğun çalışanların performansını anlamlılık düzeyinde etkilediği görülmektedir ($\beta=,134$; $R^2=,018$; $p=,065$, $F=3,458$). Böylece H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Mutluluğun Performansa Etkisine Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta			
Performans	,134	,018	3,458	,065*

$P<0,05$

7.Sonuç

2020 verilerine göre OECD ülkeleri arasında haftalık ortalama 47, 2 saatle çalışan başına en çok mesai yapan 2. Ülke Türkiye'dir (oecd.org). Kolombiya ise 47,7 saatle ile birinci sırada bulunmaktadır. Son sıralarda ise haftalık yaklaşık 32 ile 29 saat mesai ile Kanada, Norveç, Danimarka, Avusturya gibi ülkeleri görülmektedir. Mesai saatlerinin uzunluğu ile gelişmişlik düzeyi arasında ise doğru yönlü bir ilişki olmadığı görülmektedir. Elbette ülkelerin sahip olduğu doğal kaynaklar değişkenlerini de göz önünde bulunmak gerekir fakat sonuçlar bize çok çalışmanın değil etkili ve verimli çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Genel olarak Türkiye'de özel işletmelerde haftalık 45-52 saatler arasında mesai saatlerine tanık olmaktadır. Kamu kurumlarında ise yasal mevzuatta 40 saat mesai uygulaması yapılmakta, 40 saatin üstü mesailer ise fazla çalışma olarak ele alınmaktadır. Aslında, kamu çalışanlarının belirlenen yasal saat içerisinde aktif olarak çalıştıkları zamanı nicelik olarak hesaplamak mümkün görünmemektedir. Nitekim Türk kamu görevlisine yapılan karşılaştırmalı verimlilik değerlendirmelerinde, kamu personelinin çalışmalarında önemli bir verimsizlik sorununun olduğu görülmüştür (Yılmazöz, 2009: 299). Bu anlamda yasal mesai uygulamasına alternatif olarak, pandemi süresince uygulamak zorunda kalınan esnek çalışma uygulamalarında süreklilik sağlanmasının beşeri ve fiziki kaynakların daha verimli kullanılmasında oldukça yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, esnek çalışma uygulamalarının etkinlik ve verimlilik açısından daha iyi olacağı düşüncesi ile yola çıkılan bu çalışmada; esnek çalışmanın özellikle çalışanın görev performansını ne derece ve nasıl etkilediğini, yine esnek çalışmanın çalışanların mutluluğuna herhangi bir katkısı olup olmadığı incelenmek istenmiştir. Sınırlı evrende ve belirli bir örneklem grubu ile yapılan çalışma sonuçlarında esnek çalışma uygulamalarının düşük düzeyde de olsa görev performansını olumlu yönde etkilediği yine mutlulukta da

düşük düzeyde bir etkisi olduğu istatistiksel olarak ortaya konulmuştur. Korelasyonların düşük düzeyde olmasının nedeni, esnek çalışma uygulamalarının esasında covid'in getirilerinden biri olan sosyal mesafenin işleyişinin bozulmasını göstermek mümkündür.

Sonuç olarak, esnek çalışma uygulamaları çalışan mutluluğunu etkilemektedir, şeklinde kurulan H1 hipotezi desteklenmiştir. Alt hipotezler H1a iş-yaşam dengesi çalışan mutluluğunu etkilemektedir desteklenmiştir ancak H1b kariyer engelleri çalışan mutluluğunu etkilemektedir hipotezi desteklenmemiştir. Bu sonuçlara göre esnek çalışma uygulamalarının çalışanların mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu; iş-yaşam dengesinin çalışanların mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve işlerinde kariyer engelleri ile karşı karşıya gelen çalışanın kendini mutsuz hissettiği ifade edilebilir.

Esnek çalışma uygulamaları çalışan performansını etkilemektedir, şeklinde kurulan H2 hipotezi desteklenmiştir. Alt hipotezler H2a iş-yaşam dengesi çalışan performansını etkilemektedir hipotezi desteklenmiştir ancak H2b kariyer engelleri çalışan performansını etkilemektedir hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre, esnek çalışma uygulamalarının çalışanların performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu; iş-yaşam dengesinin çalışanların performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve kariyer engellerinin performansı etkilemediği söylenebilir.

Mutluluğun çalışan performansını etkilediği yönünde kurulan H3 hipotezi kabul olmuştur. Performans düzeylerinin yüksek olması, çalışanlar için önemlidir. Çalışandan istenilenleri gereği gibi, olması gerektiği gibi yerine getirmesi ya da kişinin başarılı olması, çalışan için tatmin, mutluluk, özgüven gibi olumlu duyguları açığa çıkardığını ifade edebiliriz. Yine mutlu ve huzurlu çalışan bireylerin, iş süreçlerine daha çok katkı sağlayıp, daha fazla performans sergileyip daha fazla üretken olabileceği söylenebilir.

Araştırma modelinin farklı illerde kamu veya özel kurumlarda daha büyük örneklemeler üzerinde karşılaştırmalı olarak araştırılması olası farklılıkların tespit edilmesi açısından öneri olarak ifade edilebilir. Esnek mesai uygulamalarının özellikle kamu sektöründe, kurumların yapı ve işleyişine göre tekrar gündeme getirilip sürdürülebilir bir yapılanmaya gidilmesi de önerilebilir. Kamuda şuan esnek çalışmanın bittiği göz önünde bulundurulursa araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılmalı analizlerin yapılması öneri olarak getirebilir. Yine araştırma modeline farklı değişkenler eklenerek sonuçlar irdelenebilir. Böylece araştırmanın sınırlılıkları olan, mali imkânlar ve zaman göz önünde bulundurularak sadece bir kuruma bağlı il ve ilçe birimlerinde gerçekleştirilmiş olması durumu da geliştirilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbaş Tuna, A.; Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12:3, 3246-3260.
- Albion, M. J. (2004). A Measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 29:2, 275-294.
- Atkinson, C.;Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33:2, 88-105.
- Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J., & Nworie, C. (2020). Flexible working arrangements and organizational performance: An overview. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25:5, 50-59.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Bingöl, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta.
- Uslu, N. B. (2018). Farabî ve aristoteles'te mutluluk ahlâkı. *Kırkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8:2, 469-480.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy?, *American Psychological Association*, 54:10, 821-827.
- Çalışkan, K. (2010). Mutluluk (119-136), İçinde: Kurumlarda İyilik de Var (Ed.: Güler İslamoğlu), İstanbul: Nobel.
- Çetinkaya Bozkurt Ö.; Bulgurcu Gürel E. B.; Kıran F. (2017). Relationships between the flexible working, intention to leave and subjective well-being. *The European Proceedings of Social Behavioural Sciences*, 216-229.
- Çilingir, L. (2003). Kant'ta mutluluk-ahlaklılık ilişkisi. *Felsefe-logos Dergisi*, Yıl, 6, 1-15.
- Demirel, Değirmenci, S. (2020). Esnek istihdamın insan psikolojisi üzerindeki etkileri, içinde Farklı Bakış Açılıyla İşletme Yönetimi Çalışmaları (Editörler: Erkan Pektaş, Abdülkadir Ertaş), İksad Yayınevi,
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542- 575.
- Doğan,T.;Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25,297-304.
- Erselcan, R. C. ve Süral Özer, P. (2018). İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Eryılmaz, İ. (2020). İş Performansı (195-206), İçinde: Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi (Ed.: Sema Polatçı), Ankara: Nobel.
- Fettahoğlu, S. (2003). Konfüçyüs ve öğretisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16:16, 305-324.
- Goodman, A. S.; Svyantek D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Griffin, M.;Neal, A.;Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*. 50:2, 327-347.
- Gürbüz, S.; Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. FelsefeYöntem-Analiz, Ankara: Seçkin.
- Hills P.;Argyle M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082.
- Hitit Üniversitesi, Personel Daire Başkanlığı, (2020). Yılı Birim Faaliyet Raporu, https://cdn.hitit.edu.tr/personel/files/71970_210115135986.pdf. Erişim Tarihi. 10.02.2021.
- Hosie, P., Willemyns, M. ve Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 268-287.
- Kalaycı, Ş. (2006). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Şeref Kalaycı (Ed.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kattenbach, R.;Demerouti, E.; Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15:2-3, 279-295.
- Klindzic, M.; Maric, M. (2019). Flexible work arrangements and organizational performance - the difference between employee and employer-driven practices. *Drustvena Istrazivanja*, 28:1, 89-108.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28:2, 115-136.
- Mwebi, M. B.; Kadaga, M. N. (2015). Effects of flex-time work arrangement on employee performance in Nairobi CBD Commercial Banks. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2:3, 111-121.
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management-Poland*, 23:2, 169-187.
- Palumbo, R.;Manna, R.; Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33:4, 915-929.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14:1, 115-124.
- Polatçı, S.;Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Research in Business*, 6:1, 177-202.
- Ünlü, O.; Yürür, Ş. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37,183-207.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları. *Seçkin Yayıncılık*
- Yılmazöz, M. (2009). Türkiye'de kamu personel yönetimi sorunu. *Maliye Dergisi*, 57, 293-302.
- ILO (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. www.oecd.org. *Average annual hours actually worked per worker (oecd.org)* Erişim Tarihi: 31.08.2021

EXTENDED ABSTRACT

One of the consequences of the Covid-19 pandemic is the flexible working practices that have come to the fore to prevent the deterioration of the functioning of social distance. Flexible working practices have entered our lives as an important type of work in this process, especially in order to ensure continuity and not disrupt the functioning in the public sector. Although some occupational groups are not suitable for flexible working practices, it is possible to achieve flexibility according to the type and structure of the work by taking certain precautions. From this point of view, it can be said that the fact that many jobs in universities can be followed with materials containing technology, especially educated employees, makes this process more advantageous in terms of efficiency, productivity and performance. Universities need employees with high job performance in order to achieve the goals and objectives set out in the strategic plans they prepare and to gain competitive advantage. A high level of performance is also important for employees. Fulfilling what is required of the employee, being successful, can reveal positive emotions such as satisfaction, happiness and self-confidence for the employee and may even be the precursor of positive emotions. As a matter of fact, happiness is an emotional state in which people define themselves positively. Performance, on the other hand, includes the ability of the person to do his/her job according to the determined standards. Flexible working practices explain that employees can do their work from any environment outside the workplace. Flexible working practices are a working method that eliminates the obligation to work in traditional fixed hours, but provides ease of starting and finishing work in a wider time period, provided that the same working time is maintained (Kırel, 1999: 118). Flexible working refers to the practice of working from home instead of going to work/workplace in a normal/ordinary working day (Palumbo et al., 2021: 917). Flexible working practices are options that allow employees to work outside the traditional boundaries of a standard workplace/organization according to different working rules or procedures such as quantity, working time, location. This directly contradicts traditional work arrangements, which require employees to work daily at a standard time and place (Austin-Egole, et al., 2020: 51). In order to explain "what happiness is", thinkers of the philosophy movement such as Socrates, Aristotle, Confucius (Çalışkan, 2010: 121); In the field of psychology, it is known that scientists such as Martin Seligman (1991), Ed Diener (1984), Csikszentmihalyi (1999) pioneered the field with their studies. According to Csikszentmihalyi (1999: 826) the prerequisite for happiness is the ability to be fully involved in life. According to Diener (1984: 543), happiness is a term used to express the superiority of positive emotion over negative emotion. With this definition, Diener emphasizes subjective well-being, positive emotional experience. According to Seligman (1990: IV), happiness is to learn skills to reinforce positive emotions, to identify our strongest strengths and abilities and to shape our lives accordingly, to use our strongest aspects and talents while serving what we belong to (work, school, family, etc.). means to live. It can be stated that employees at work are happy or unhappy for many reasons. In order to make this emphasis, it is necessary to know the reasons why employees are happy/unhappy. Subjects such as the way individuals work, the opportunities offered, working hours, the harmony of the employees, the person's love for his work, spending time with his colleagues, the support of the manager, feedback about the work, and healthy communication feed the happiness of the employees (Polatçı and Ünüvar, 2021: 195). In addition to these, it has been a matter of curiosity how happy/unhappy the flexible working hours applied during the Covid-19 pandemic process make the employees. When the studies in the literature on flexible working practices and happiness are examined, Atkinson and Hall (2011) concluded in their research that flexible working affects happiness positively. In the study conducted by Çetinkaya Bozkurt et al. (2017), they found that there is a significant and statistical difference between the attitudes of employees towards flexible working and their subjective well-being, and that the positive attitude of employees towards flexible working is higher than subjective well-being. In the research conducted by Akbaş Tuna and Türkmendağ (2020: 3258) on how remote work practices affect employee motivation during the Covid-19 pandemic period, they found that comfortable working, freedom of dress, being away from intense stress, reduced transportation costs, reduced risk of getting a virus, reducing the risk of getting a virus, helping their families and themselves. They concluded that the ability to devote more time motivates employees. According to 2020 data, Turkey is the 2nd country with the highest working hours per employee, with an average of 47.2 hours per week among OECD countries (oecd.org). Colombia is in the first place with 47.7 hours. In the last place, countries such as Canada, Norway, Denmark and Austria are seen with 32 to 29 hours of work per week. It is seen that there is no direct relationship between the length of working hours and the level of development. Of course, it is necessary to consider the natural resources variables that countries have, but the results reveal the importance of working effectively and efficiently, not working hard. In general, we witness working hours between 45-52 hours per week in private enterprises in Turkey. In public institutions, on the other hand, 40 hours of overtime is applied in the legal legislation, and overtime is considered as overtime. In this study, the hypothesis was based on the hypothesis that flexible working practices have an effect on the happiness and performance of the employee. As a result of the results obtained in the research, it was concluded that flexible working practices affect the happiness and performance of the employees significantly, albeit at a low level. Of course, considering the pandemic conditions, low happiness is an expected result. The researchers' suggestion is that re-examining the effect of flexible working practices in healthier conditions without an epidemic on happiness and performance will have a significant impact on the result.