

Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma¹

DOI: 10.26466/opus.612219

*

Nurten Polat Dede* - Fatma Türkmen**

*Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İYBF, Beykoz/ İstanbul/ Türkiye

E-Posta: ndede@medipol.edu.tr

ORCID: [0000-0002-9952-4642](https://orcid.org/0000-0002-9952-4642)

**Doktora Öğrencisi, İstanbul Üni., İşletme Yönetimi ve Organizasyon Doktora Prog., İstanbul/ Türkiye

E-Posta: fatmaturkmen@gmail.com.tr

ORCID: [0000-0002-0657-684X](https://orcid.org/0000-0002-0657-684X)

Öz

Araştırmalar, işverenlerin etkili sonuçlar alabilmeleri için, esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanmasında iş-çalışan ihtiyaçları arasındaki dengeyi hassas bir şekilde kurmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. İşletmelerdeki esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanın iş ve iş dışındaki diğer taahhütlerinin dengelenmesinin önemli bir aracı olarak kabul edilmektedir. Yaşam doyumu, kişinin yaşamını bir bütün olarak kendisinin önemli bulduğu kriterle değerlendirmesi sonucundaki duygu ve düşüncelerini ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı, esnek çalışma ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Esnek çalışma uygulanan kurumlarda çalışanların oluşturduğu örneklem, on farklı şirketten ulaşılabilen 82 katılımcıdan gelen anket formları değerlendirilmiştir. SPSS (25) programı ile yapılan analizlerde, ölçek olarak, 'Esnek Çalışma' için Albion (2004) ve 'Yaşam Doyumu' ölçeği için ise Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği ölçekler ile yapılan analiz sonucu, esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanların yaşam doyumuna etkisi tespit edilememiştir. Çalışmada, katılımcıların esnek çalışma ve yaşam doyumu ile ilgili olumlu algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Esnek Çalışma ve yaşam doyumu demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ile ilgili olarak yapılan analiz sonrasında lisans ve üzeri mezuniyete sahip olan çalışanların diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha olumlu bir esnek çalışma değerlendirmelerine sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Esnek Çalışma, Yaşam Doyumu

¹ Bu çalışma ikinci yazarın tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

A Study on Life Satisfaction and Flexible Work

*

Abstract

Researches show that in order to achieve effective results, employers need to delicate the balance between work-employee needs in the implementation of flexible working arrangements. Flexible working arrangements in enterprises are considered as important intermediary of balancing the employee's work and other commitments. Life satisfaction expresses one's feelings and thoughts as a result of evaluating life as a whole with the criteria that he / she finds important.

This study aims to determine whether flexible working affect life satisfaction of employees. The sampling consists of 82 participants from ten different companies who apply flexible working hours. The data from the surveys were analyzed with SPSS (25) program. The scales used for the research are based on Al-bion's (2004) Flexible Working Scale and Diener et al.'s (1985) scale of life satisfaction. The results show that there is no relationship between these two variables, in other words flexible working perception does not affect life satisfaction perception. In the study, positive perceptions of the participants about flexible work and life satisfaction were found to be moderate. After the analysis on whether flexible working and life satisfaction showed a significant difference according to demographic variables, it was seen that the employees who have undergraduate and higher university degree have more positive flexible working evaluations than the others.

Keywords: Human Resources Management, Flexible Working, Life Satisfaction

Giriş

Araştırmalar, işverenlerin etkili sonuçlar alabilmeleri için, esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanmasında iş-çalışan ihtiyaçları arasındaki dengeyi hassas bir şekilde kurmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. İşletmelerdeki esnek çalışma düzenlemelerinin, çalışanın iş ve iş dışındaki diğer taahhütlerini dengelenmesinin önemli bir aracı olarak kabul edilmektedir. Çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmeleri sonucunda, daha fazla iş doyumunu elde ettikleri ve psikolojik sıkıntılarında düşüş olduğu da tespit edilmiştir. Esnek çalışma düzenlemeleri iş-aile çatışmasını azalttığı ve iş doyumunu arttırdığı için tavsiye edilmektedir. Yapılan araştırmalar esnek çalışma seçeneklerini kullanan çalışanların işverenleri tarafından daha fazla desteklendiklerini hissettikleri ve işletmenin kendilerine duyduğu güven ve verilen önem karşısında bir inanç oluştuğu gözlemlenmiştir. Bu nedenlerle işletmeler esnek çalışmanın bir politikadan daha fazlası olduğunun farkına varmış durumdadır. Yine bu araştırmalarda esneklik ve üretkenliğin birbirine bağlı olduğu tespit edilmiştir. Esnek çalışmanın (uzaktan çalışma, video konferans vb. uygulamalar) seyahat ve diğer işletme masraflarını azalttığı, devamsızlığı düşürerek, sadık çalışanlar yarattığı ve maliyet tasarrufu sağladığı bilinen sonuçlardır.

Buradan yola çıkarak bu çalışmada; esnek çalışmanın, yaşam doyumunu üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın devamında yaşam doyumunu kavramı ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Sonraki bölümde ise çalışmanın araştırma bölümü yer almaktadır. Bu bölümde verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak iki değişken arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü tespit edilmiş, istatistiksel sonuçlara detaylı olarak yer verilmiştir. Verilerin değerlendirildiği sonuç bölümü ile çalışma tamamlanmıştır.

Yaşam Doyumu

Yüzlerce yıldır insanların ilgisini çeken konulardan biri de yaşam doyumudur. Yaşam doyumunu kavramı ilk kez 1961'de literature girmiştir (Neugarten, Havighurst ve Tobin, 1961). Kısaca yaşamdan zevk alma, yaşamdan memnuniyet duyma olarak ifade edilmenin (Gillespie ve

Louw, 1993) yanı sıra, mutlu olma, iyi hissetme, morallerinin yüksek olması gibi hayatları ile ilgili hissettikleri tüm duygu ve düşünceleri içeren bir kavramdır (Jan ve Masood, 2008). Diener (1984) ise yaşam doyumunun insanların kendi yaşamları ile ilgili yargılarını kapsadığını, yani insanların yaşam koşulları ve kendi standartlarına göre değişebildiğini öne sürmektedir.

Birçok araştırmacı yaşam doyumunu ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarla konuyu farklı yönleriyle ele almışlardır. Haybron (2004) insanın beklentileriyle elde ettiklerinin karşılaştırılması olarak tanımlamıştır yaşam doyumunu. Yine farklı bir çalışmada ise insanların yaşamı nasıl değerlendirdikleri ve inançlarının toplamı başka bir deyişle insanların hayata genel bakışı (Rice, Frone ve McFarlin, 1992) olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunun, bir bütün olarak yaşam kalitesinin olumlu gelişim derecesi olarak tanımlanmaktadır (Veenhoven, 1996). Öznel iyi olma, pozitif psikoloji alanında yaygın olarak "mutluluk" kavramı ile eş anlamda ifade edilmektedir (Diener, Gohm, Sulh ve Oishi, 2000). Yaşam doyumunun insanların yaşam kalitesini, kendi kriterleri ile değerlendirdikten sonra, mevcut sürdürdükleri yaşamlarının, kendilerince belirlenen kriterlere uygun olup olmadığının değerlendirilmesine bağlı olduğu belirtilmektedir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Yaşam doyumunu bütün yaşam memnuniyetini ifade etmektedir. Bu açıdan yaşam doyumunu, iş doyumundan önemlidir (Rice, McFarlin, Hunt ve Near, 1985). Özetle, yaşam doyumunu ne kadar yüksekse, iş ve yaşam kalitesinin o düzeyde iyi olduğu öne sürülmektedir (Rice vd., 1985). Sonuç olarak, bireyin kendi yaşamı ile ilgili olumlu değerlendirmeleri, olumsuz değerlendirmelerden daha yüksekse yaşam kalite algısı da yüksektir (Myers ve Diener, 1995).

Yaşam doyumunu çok önem taşımaktadır çünkü sadece iş yaşamını değil, aynı zamanda insanların özel sosyal çevresini oluşturan, ailesi, yaptığı evlilik, arkadaşları vb. gibi ilişkileri içeren diğer alanları da etkilemekte ve bu alanlarda belirleyici olmaktadır (Proctor, Linley ve Maltby, 2009). Diğer yandan insanların güçlü yönlerini ortaya çıkarması, yaşamda daha mutlu olmaları ve bireysel olarak da fayda sağladığı için yaşam doyumunu insan hayatında büyük öneme sahiptir (Veenhoven, 1988).

Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle yaşam doyum öğelerinin kapsamı da çok geniş tutulmuştur. Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda; özgür olmak, demokratik ve ekonomik yönden güçlü bir ülkede yaşamak, üst gelir grubunda olmak, azınlık olmamak, evli olmak, aile ilişkilerinin iyi olması, iyi bir sosyal çevreye sahip olmak, bedensel ve ruhsal açıdan iyi olmak gibi faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir (Dockery, 2003).

Özetle işteki mutluluk hem verimlilik artışı ile niceliksel hem de çalışanın işine sağladığı özdeşleşme, güven, iletişim, adalet ile daha iyi sonuçlar elde etmesini sağlayarak niteliksel gelişmelere yol açar (Meral, 2018).

Sadece bir işe sahip olmak değil, bütünüyle çalışma hayatının kalitesi önemlidir. İşteki motivasyon, mutluluk, verimlilik ve yaşam doyumunu üzerinde etkilidir. İşlerin yüksek zorluk derecesine sahip olması, özellikle belirsizlik, zorluk ve yapısal eksiklik ile karakterize edilmiştir. Genellikle işin olumlu bir yönü olarak kabul edilir. İyi olma ve işle ilgili tutumların pozitif yönü olarak değerlendirilir (Bolelli, 2012). Öznel iyi oluş, yaşamın ne kadar iyi gittiğine dair kendini iyi hissetme ya da kendini bilme hissidir. Gelir, servet, ilişki ve eğitimde olmak dahil olmak üzere öznel iyi oluş ile ilişkilendirilen birtakım unsurların olduğu bulunmuştur (Dolan, Peasgood ve White, 2008).

Ücret memnuniyeti, insanların nasıl kazandıklarından çok, diğer insanlara göre ne kadar kazandıklarına bağlıdır. ABD ve Güney Afrika'da yapılan anketlere göre, para işteki ana motivasyona sebep olmakla birlikte, paranın kendisi ve diğer faktörlerden ayrı olarak mutluluk ve kişisel memnuniyet yaratmamaktadır. O zaman mükemmel iş, sadece kişinin yeteneklerine, ilgi alanlarına, deneyimlerine ve parasal beklentilerine uygun olan değil, aynı zamanda istediği hayatı biçimlendirmek için kişiyi serbest bırakan iştir.

Eğitim bağlamında, yüksek eğitimli insanların daha yüksek beklentilere sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bu nedenle bu beklentiler karşılanmadığında daha büyük bir hayal kırıklığı yaşamalarının daha muhtemel olduğunu göstermektedir. Ayrıca, eğitimin artmasının, yaşamdaki bazı alanlarda eleştirel düşüncüyü veya artan endişeyi destekleyebileceğini de not etmektedir.

Yaşam Doyumu ve İş Yaşamı ile İlişkisi

1980'e kadar olan literatürde yaşam doyumu ilişkisi kuramsal boyutlar açısından tartışılmasına karşın, ölçülmesi çok az araştırılmış, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkileri ölçülmüştür. 1980 öncesi yayılma (taşma), dengeleme (telafi etme), ayrıştırma ve dağılma olarak tanımlanan kuramsal modeller dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir (Dikmen, 1995). Bunlar; modelleri aşağıda verilmektedir.

Yayılma Modeli: Bu modelde, bireyin yaşam doyumunun veya iş doyumunun diğerine etki ettiği savunulmaktadır. Yani her ikisinden birbirine doğru bir yayılma söz konusu olduğu öne sürülmektedir. Bu görüşe göre iş doyumuna ulaşmış bireyler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşma eğilimindedirler (Özdevecioğlu, 2003). Literatürde yapılan araştırmaların çoğunluğu iş doyumu ile yaşam doyumu ilişkisinin pozitif yönlü olduğunu belirtmektedir (Baştemur, 2006). İş doyumu veya yaşam doyumundan fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Sonuç olarak yaşamın bir bölümünde geliştirilen davranışlar ve alışkanlıklar diğer bölümüne de yayılacaktır (Dikmen, 1995).

Dengeleme Modeli: Örneğin işyerinde sosyal faaliyetlerde bulunma fırsatı bulamayan kişiler, iş harici zamanlarda daha fazla sosyal faaliyetlere zaman ayıracaktır (Dikmen, 1995). Telafi etme modeli olarak da adlandırılan bu model yayılma modelinin aksine iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin negatif olduğu öne sürülmektedir.

Ayrıştırma Modeli: Ayrıştırma modeli iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi reddeden bir yaklaşımdır. Bu model iş ve iş dışındaki yaşamların birbirinden bağımsız olduğunu ifade eder. Bu modelin bazı bireyler için geçerli olduğu görülmüştür (Özdevecioğlu, 2003). Günümüzün modern, gelişmiş toplumlarında, insanlar çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamlarını birbirinden kesin çizgilerle ayırmayı başarmışlardır (Kesser, 2003).

Dağılma Modeli: Dağılma modelinde çoklu bir iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisinin aynı anda görülebileceği savunulmuştur (Baştemur,

2006). Bireyin yaşam doyumuna ulaşabilmesi ve bu durumu sürdürebilmesi için, bilinçli olarak çalışma yaşamındaki bilgi ve becerilerini geliştirilmesi, bu alanda elde ettiği başarılarını devam ettirmesi gerekmektedir (Dikmen, 1995). Bu model, diğer üç modelle açıklanamayan durumları açıklayabilmek için ortaya çıkmıştır (Dikmen, 1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler için geliştirilen bütün modeller değerlendirildiğinde yayılma modelinin daha geçerli olduğu söylenebilir (Baştemur, 2006).

Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramı

Esneklik kelimesinin sözlük anlamı esnek olma durumu, elastikiyet olarak açıklanmıştır (tdk.gov. tr). İş hukuku açısından ise esneklik, kesin ve katı kurallar yerine işçi ve işverenlerin mutabakatına dayanan bir sistemin meydana getirilmesidir (Tarcan, 2000).

Çalışma hayatında esneklik, ekonomik, teknolojik ve yaşamın diğer alanlarında meydana gelen gelişme ve değişimlere ayak uydurma ve uyum sağlama yeteneği olarak açıklanabilir (Günay, 2004).

Farklılaşan işgücü ve ekonomik koşullara farklı çalışma modelleri ve süreleri uygulayarak, uyum sağlamaya ve istihdam yaratmaya çalışan işletmeler için esneklik, aynı zamanda maliyetlerini düşürme aracı olarak da görülmektedir (Horwitz ve Smith, 1998). Sürekli değişen ekonomik yapılar ve endüstriyel çevre işletmeleri sürekli kendilerini yenileme durumunda bırakmaktadır.

Klasik çalışma günleri, çalışma saatleri ve çalışma yerine bağlı kalmaksızın yapılan bu çalışma biçimleri, atipik istihdam, alternatif çalışma uygulamaları olarak da isimlendirilmektedir (Günay, 2004).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) esnek çalışma için "durumsal istihdam" ifadesi kullanılmaktadır. Günümüzde ise "standart olmayan istihdam" daha çok kullanılmaktadır (Carre, Ferber, Golden ve Herzenberg, 2000).

Çalışanlar esnek çalışma kapsamında, işverenle yapmış oldukları sözleşme veya protokoller çerçevesinde çalışma şartlarını değişen ihtiyaçlara göre düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemde çalışmaktadırlar (Eryiğit, 2000). Yani işçi işverenle karşılıklı olarak çalışma düzenini standart olan şekilden farklı olarak belirleyebilmektedir.

Esnek çalışma modelleri bir yandan ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile ortaya çıkan çalışma hayatının gereksinimlerini karşılarken, diğer bir yandan da çalışanın iş ve aile dengesini kurmasına yardımcı olmaktadır.

Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

18.Yüzyılda İngiltere’de başlayıp daha sonra Avrupa ülkelerine de yayılan Endüstri Devrimi ile birlikte ekonomik ve sosyal hayatta birçok değişiklik meydana gelmiştir. Üretimde makinalaşmanın sonucu olarak sanayi üretiminde artış, beraberinde iş bölümü ve uzmanlaşmayı getirmiş, ulaşımdaki değişimler de ticaretin büyümesini ve rekabette artışı sağlamıştır. Nüfus artışı ve şehirleşme yine bu dönemin önemli gelişmeleridir.

J. M. Keynes, 1750-1790 arasındaki sabit fiyat artışının karları şişirdiğini, tasarrufları artırdığını ve sermaye oluşumunu hızlandırdığını savunmuştur. Hamilton, bu tez için destek sağlamış ve 1750’den sonra kâr enflasyonunun sanayi devrimine neden olduğunu savunmuştur. Hamilton (1942) bu dönemde buluş ve yenilikler arasındaki sürenin kısaldığını ve teknolojideki gelişme oranının arttığını vurgulamıştır. Nüfus artışı iş gücü artışı sağlamış, iyi organize edilmiş üretim faktörlerinin daha iyi araçlarla donatılması sonuçta toplam üretimi ve kişi başına düşen geliri arttırmıştır. Ekonomi yavaş yavaş genişledikçe pazar büyümüş, bu da iş ve teknik yeniliklerin bölünmesini ve daha da büyümeyi teşvik etmiştir.

1929 Büyük Buhran’ından sonra uygulanan Keynesyen politikalar (büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon adil gelir dağılımı) 1970’lerde terk edilmiş ve yerini Neo-Liberal ekonomi politikaları (sıkı para, yüksek faiz ve düşük ücret politikaları) almıştır. Küreselleşme süreci ile dünya dev bir pazara dönüşmüş, herhangi bir yerdeki ekonomik sorun veya kriz diğer yerleri de etkiler hale gelmiştir. Kalite, bilgi ve eğitim ön plana çıkmıştır.

Kapitalist endüstrileşmenin 2. Dünya Savaşı sonrası gelişimi ile ilgili kullanılan Fordizm, ABD’de Henry Ford tarafından geliştirilen ve dönemin üretim sürecinde uygulanan ilkeleri ifade etmek için kullanılmıştır. Standart üretim, otomasyona dayalı kitlesel üretim, devletin müdahale edici rolü, standart iş yapma usulleri ve düşük nitelikli işgücü olarak ifade

edilebilir. Post-Fordist üretim anlayışı ise; KOBİ ve daha esnek çalışma modellerini sembolize etmektedir.

Bu politikaların etkisi ile küreselleşme 1980'lerde hız kazanmış, sermaye piyasaları ve uluslararası ticaretteki serbestleşme, esnek iş gücü piyasaları, vergilerin azaltımı, devletin özel sektör teşvikleri dönemin göstergeleri olmuştur. Bu dönemde teknolojideki hızlı değişim ve üretimde otomasyona geçiş artmıştır (Tregaskis, Brewster, Mayne ve Hegewisch, 1998).

Esnek Çalışmaya Yönelik Araştırmalar

Giannikis ve Mihail (2011) göre, esnek çalışma modelleri, kişinin hem iş hayatı dışındaki ilgi alanları ve sorumluluklara hem de işine daha çok zaman ayırmasına ve odaklanmasına fırsat sağlamaktadır.

Esnek çalışma konusunda literatürde fazlaca kavramsal çalışmanın ile birlikte, özellikle esnek çalışmanın işten ayrılma niyeti (Golden, Veiga ve Simsek, 2006), iş-aile yaşam dengesi (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002) gibi örgütsel sonuçlarına ait değerlendirmelerinin yer aldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Üst düzey profesyonellerin çalışma süresi seçeneklerine ve iş-yaşam dengesi önlemlerine erişiminden, hiyerarşinin daha düşük seviyelerindeki meslektaşlarından çok daha fazla yararlanma olasılığı daha yüksektir (Blyton ve Jenkins, 2011).

Chen ve Fulmer (2018) daha önceki araştırmalarda genel olarak, esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanlar ve kurumlar üzerindeki etkileri hakkında cesaretlendirici bir tablo çizdiğini belirtmiştir. Esnek çalışma düzenlemelerinin daha az iş-yaşam çatışması, ve daha yüksek verimlilik gibi birçok olumlu sonucu olduğunu tespit etmişlerdir (Gajendran, Harrison ve Delaney-Klinger, 2015). Chen ve Fulmer (2018) kendi yaptıkları araştırmada ise, tutumunun esnek çalışma düzenlemeleri deneyimlerinden genellikle olumlu yönde etkilendiğini, ancak bu olumlu etkilerin dikkate alınan esnek çalışma düzenlemelerinin düzeyine ve türlerine bağlı olarak değiştiğini ve bazen daha az olumlu olduğunu ifade etmişlerdir.

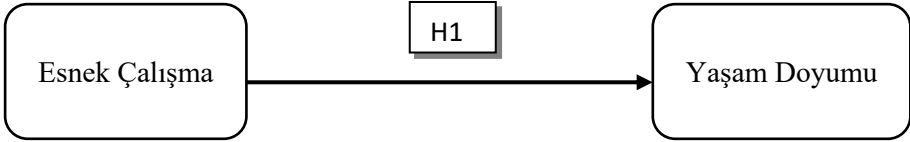
Bunun yanında, esnek çalışmanın işgücü devir oranı (turn-over) üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını gözlemlemişlerdir (Kröll ve Nüesch).

Araştırmacının Amacı

Bu araştırmanın temel amacı esnek çalışmanın yaşam doyumuna etkisi tespitidir. Bu temel amacın yanında katılımcıların esnek çalışma ve yaşam doyumunu ile ilgili algıları; esnek çalışma, yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma, esnek çalışma ve yaşam doyumunu değişkenleri arasında birlikte değişim olup olmadığı ve varsa değişimin etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

- **H1:** Esnek çalışma, çalışanların yaşam doyumunu olumlu etkiler.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, içerisinde kişisel bilgiler formu ve yapılandırılmış özellik gösteren anket aracılığıyla toplanmıştır. Ankette yer alan form ve ölçekler alt başlıklar halinde sunulmuştur.

Kişisel Bilgiler Formu: Kişisel Bilgi Formu ile katılımcılara toplam çoktan seçmeli soru yöneltilmiştir. Katılımcılardan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, varsa çocuk sayısı, toplam ve mevcut işyerindeki kıdem, çalışma yeri, aylık ücret ile çalışma saati ve çalışma yeri esnekliği düzenlemelerinden yararlanıp yararlanmadıkları ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

Esnek Çalışma Ölçeği: Albion (2004) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçeği kullanılmıştır. Esnek Çalışma Ölçeği (EÇÖ), iş-yaşam dengesi (4

madde) ve engeller (6 madde) olmak üzere iki alt boyuttan meydana gelmektedir. Engeller alt boyutundaki 6 madde esnek çalışma düzenlemelerinin kariyer gelişimi ve iş ilişkileri üzerinde çeşitli engeller ortaya çıkardığını belirtir biçimde olumsuz anlamlıdır ve analiz aşamasında ters kodlama yapılmaktadır. Katılımcıların cevapları “1: hiç katılmıyorum- 5: tamamen katılıyorum” seçenekleri arasında yer alan 5’li likert tipinde alınmaktadır. Ters kodlamadan sonra, alt boyutlardan ve toplamda alınan ortalama puan (toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile hesaplanmaktadır) arttıkça esnek çalışmaya karşı olumlu tutum ile esnek çalışma düzenlemelerinin iş yaşam dengesi sağladığı ve engeller oluşturmadığı ile ilgili kanılar artış göstermektedir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) Diener ve arkadaşları (1985) tarafından yaşam doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek toplam 5 maddeli ve tek boyutlu olarak oluşturulmuştur ve ölçeğin %66 geçerliğe sahip olduğu bildirilmiştir (Diener vd., 1985).

Katılımcıların cevapları “1: hiç katılmıyorum- 5: tamamen katılıyorum” seçenekleri arasında yer alan 5’li likert tipinde alınmaktadır. Toplamda alınan ortalama puan arttıkça yaşam doyumu da artış göstermektedir.

Geçerlik ve Güvenirliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik bulguları aşağıda Tablo 1’de verilmektedir.

Yaşam Doyumu ölçeği tek faktördür. Bu çalışmada, KMO and Bartlett's Test değerleri, toplam açıklanan varyans, faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri tabloda belirtildiği üzere özetle:

KMO 0.768 olarak tespit edilmiş, Bartlett küresellik testi de 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur. KMO katsayısı verilerin analize uygun olduğunu göstermektedir. Varyansı açıklama oranının 0.50 ve üzerinde olması ölçütü esas alınmıştır.

Tablo 1. Esnek Çalışma Ölçeği Geçerlik Analizi Sonuçları

Faktör İsmi	Faktör Soruları ve Soru Kodları	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Güvenirlilik
Esnek Çalışma (İş-Yaşam Dengesi)	Esnek çalışma düzenlemeleri ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir.	0,884	33,556	0,892
	Esnek çalışma düzenlemeleri yaşam sorumluluklarımı dengelememe yardımcı olur.	0,865		
	Esnek çalışma düzenlemeleri iş dışındaki diğer ilgi ve sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir.	0,856		
	Esnek çalışma düzenlemeleri işyerinde işime daha iyi konsantre olmamı sağlar.	0,832		
Esnek Çalışma (Engeller)	Diğer insanlar esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişilere olumsuz tepki verir.	0,742	29,204	0,760
	Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan insanlar görevlerine genellikle daha az bağlı olurlar.	0,740		
	Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan insanlar personel toplantıları, eğitim seansları vb. önemli olayları kaçırr.	0,720		
	Daha kısa saatlerle çalışmak organizasyon içerisindeki yükselmemi olumsuz etkiler.	0,714		
	Esnek çalışma düzenlemeleri işyeri ile irtibatımı kaybetme hissi yarattığı için bana uymaz.	0,676		
	Yöneticilerim esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişilere olumsuz tepki verir.	0,557		
	Toplam	62,760		
KMO and Bartlett's Test				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				0,766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square			191,105
	Df			10
	Sig.			0,000

Tablo 2. Yaşam Doymu Ölçeği Geçerlik Analizi Sonuçları

Faktör İsmi	Faktör Soruları ve Soru Kodları	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Güvenirlilik
Yaşam Doymu	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	*	63,456	0,852
	Hayatımdan memnunum.			
	Hayat şartlarım mükemmel.			
	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.			
	Eğer hayata yeniden başlasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.			
KMO and Bartlett's Test				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				0,768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square			191,105
	Df			10
	Sig.			0,000

*Tek faktör olması nedeniyle faktör yükleri elde edilememiştir.

Toplam açıklanan toplam varyans % 63,456 olarak bulunmuştur. Ölçekteki 5 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0,852'dir, ölçek çok iyi derecede güvenilir bulunmuştur, Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük olan tek faktör bulunmaktadır. Buna göre ölçeğin bir boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3 Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu ve Medeni Durum İle İlgili Bulgular

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	62	75,6
	Kadın	20	24,4
Yaş	20 yaş altı	21	25,6
	20-30 yaş arası	12	14,6
	31-40 yaş arası	28	34,1
	41-50 yaş arası	19	23,2
	51 yaş ve üzeri	2	2,4
Eğitim Durumu	Lise / MYO	37	45,1
	Lisans	27	32,9
	Y. Lisans	17	20,7
	Doktora	1	1,2
Medeni Durum	Evli	52	63,4
	Bekar	30	36,6
Çocuğunuz var mı?	Hayır yok	35	42,7
	1 çocuğu var	18	22,0
	2 çocuğu var	24	29,3
	2'den fazla çocuğu var	5	6,1

Araştırmaya 62'si (%75,6) erkek ve 20'si (%24,4) kadın olmak üzere toplam 82 çalışan katılmıştır. Yaş gruplarına göre, katılımcıların %25,6'sı 20 yaş altında, %14,6'sı 20-30 yaş arasında, %34,1'i 31-40 yaş arasında, %23,2'si 41-50 yaş arasında ve %2,4'ü 51 yaş ve üzerinde yer almaktadır.

Katılımcıların %45,1'i lise/MYO mezunu, %32,9'u lisans mezunu, %20,7'si yüksek lisans mezunu ve %1,2'si doktora mezunudur. Yine katılımcıların %63,4'ü evli, %36,4'ü bekar ve %42,7'sinin çocuğu bulunmazken; %22'sinin bir, %29,3'ünün iki, %6,1'inin ise 2'den fazla çocuğu bulunmaktadır. Tablo 4'de ise katılımcıların kıdem, çalışma yeri, aylık ücret ve esnek çalışma ile ilgili özelliklerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Buna göre, katılımcıların %26,8'i 5 yıldan az, %25,6'sı 5-10 yıl, %14,6'sı 11-15 yıl ve %32,9'u 16 yıl ve üzeri toplam kıdeme sahiptir. Mevcut işyerindeki kıdem ise katılımcıların %48,8'inde 5 yıldan az, %14,6'sında 5-10 yıl, %15,9'unda 11-15 yıl ve %20,7'sinde 16 yıl ve üzeridir.

Tablo 4. Kıdem, Çalışma Yeri, Aylık Ücret ve Esnek Çalışma İle İlgili Bulgular

Değişken	Grup	n	%
Toplam Kıdem	5 yıldan az	22	26,8
	5-10 yıl	21	25,6
	11-15 yıl	12	14,6
	16 yıl ve üzeri	27	32,9
Mevcut İşyerindeki Kıdem	5 yıldan az	40	48,8
	5-10 yıl	12	14,6
	11-15 yıl	13	15,9
	16 yıl ve üzeri	17	20,7
Çalışma Yeri	Fabrika	34	41,5
	Genel Müdürlük	28	34,1
	Şube / Ofis	11	13,4
	Bölge Müdürlüğü	9	11,0
Aylık Ücret	2.200-5.000 TL	39	50,6
	5.000-10.000 TL	27	35,1
	10.000 TL'den fazla	9	11,7
	Asgari Ücret	2	2,6
Çalışma saati esnekliği (flextime) düzenlemelerinden yararlanıyor musunuz?	Hayır fakat yararlanmak isterim	32	39,0
	Evet	29	35,4
	Hayır	21	25,6
Çalışma yeri esnekliği (flexworkplace) düzenlemelerinden yararlanıyor musunuz?	Evet	28	34,1
	Hayır	27	32,9
	Hayır fakat yararlanmak isterim	27	32,9

Katılımcıların %41,5'inin çalışma yeri fabrika, %34,1'inin genel müdürlük, %13,4'ünün şube veya ofis, %11'inin bölge müdürlüğüdür. Aylık ücretleri incelendiğinde katılımcıların %50,6'sı 2.200-5.000 TL, %35,1'i 5.000-10.000 TL, %11,7'si 10.000 TL'den fazla ve %2,6'sı asgari ücret almaktadır.

Ayrıca, "çalışma saati esnekliği (flextime) düzenlemelerinden yararlanıyor musunuz?" sorusuna katılımcıların %35,4'ü evet, %25,6'sı hayır, %39'u hayır fakat yararlanmak isterim cevabı vermişlerdir.

“Çalışma yeri esnekliği (flexworkplace) düzenlemelerinden yararlanıyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların %34,1’i evet, %32,9’u hayır, %32,9’u hayır fakat yararlanmak isterim cevabı vermişlerdir.

Esnek Çalışma, Yaşam Doyumuna İlişkin Betimsel Bulgular

Tablo 5’da katılımcıların, araştırmada kullanılan Esnek Çalışma, ve Yaşam Doyumu ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar ile ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek ve Alt Boyut Ortalamaları

Ölçek / Alt Boyut	\bar{x}	Ss	%*
Esnek Çalışma	3,78	0,61	69,5
İş-Yaşam Dengesi	3,96	0,83	74,0
Engeller**	3,60	0,76	65,0
Yaşam Doyumu	3,35	0,80	58,8

* Alınabilecek en düşük (1, 00) ve en yüksek (5, 00) ortalama puana göre oranlanmıştır.

** Orijinal halinde olumsuz olan alt boyut maddeleri ters kodlama ile olumlu hale getirilmiştir. Ortalama puan yükseldikçe engel algısı azalmaktadır.

Buna göre, Esnek Çalışma Ölçeği (EÇÖ) ortalama puanı $3,78 \pm 0,61$ olarak tespit edilmiştir. Esnek Çalışma Ölçeği (EÇÖ) alt boyutlarından iş-yaşam dengesi ortalama puanı $3,96 \pm 0,83$; engeller ortalama puanı ise $3,60 \pm 0,76$ ’dır. Alınan bu puanların ölçekten alınabilecek en yüksek puana oranlanması sonucunda katılımcıların genel olarak esnek çalışma ile ilgili olumlu algılarının %69,5 düzeyinde olduğu hesaplanmıştır. Bu oran, iş – yaşam dengesi için %74, engeller için ise %65’tir.

Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) ortalama puanı $3,35 \pm 0,80$ olarak tespit edilmiştir. Bu durumda katılımcıların %58,8 düzeyinde yaşam doyumuna sahip olduklarını söylemek mümkündür.

EÇÖ madde ortalamaları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Esnek Çalışma Ölçeği Madde Ortalamaları

Madde	n	\bar{x}^{**}	Ss
Esnek çalışma düzenlemeleri ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir.	82	4,07	0,90
Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan insanlar görevlerine genellikle daha fazla bağlı olurlar. *	82	4,07	0,95
Esnek çalışma düzenlemeleri yaşam sorumluluklarımı dengelememe yardımcı olur.	82	4,02	0,96
Esnek çalışma düzenlemeleri iş dışındaki diğer ilgi ve sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gereklidir.	80	3,94	0,90
Esnek çalışma düzenlemeleri işyeri ile irtibatımı kaybetme hissi yaratmadığı için bana uyar. *	82	3,89	1,10
Esnek çalışma düzenlemeleri işyerinde işime daha iyi konsantre olmamı sağlar.	82	3,80	1,06
Esnek çalışma düzenlemelerini kullanan insanlar personel toplantıları, eğitim seansları vb. önemli olayları kaçırmaz. *	82	3,63	1,08
Daha kısa saatlerle çalışmak organizasyon içerisindeki yükselmemi olumlu etkiler. *	82	3,55	1,12
Diğer insanlar esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişilere olumlu tepki verir. *	82	3,23	1,06
Yöneticilerim esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişilere olumlu tepki verir. *	82	3,22	1,24

* Orijinal halinde olumsuz olan bu maddelerde ters kodlama yapılmış ve maddeler tabloda olumlu hali ile sunulmuştur.

** 1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum.

Buna göre katılımcılar, toplam 10 maddeden 8'ine katılmışlar, 2'sinde ise (diğer insanlar/yöneticilerim esnek çalışma düzenlemelerini kullanan kişilere olumlu tepki verir) kararsız kalmışlardır. Tablo 7'de ise Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) madde ortalamaları verilmiştir.

Tablo 7. Yaşam Doyumu Ölçeği Madde Ortalamaları

Madde	n	\bar{x}^*	Ss
Hayatımdan memnunum.	82	3,73	0,98
Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	82	3,55	0,88
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	82	3,46	1,04
Hayat şartlarım mükemmel.	82	3,17	1,03
Eğer hayata yeniden başlasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	81	2,80	1,12

* 1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum.

Buna göre katılımcılar, toplam 5 maddeden 2'sine katılmışlar ("hayatımdan memnunum" ve "hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli

şeyleri elde ettim”), 3’ünde ise kararsız kalmışlardır. Katılımcıların kararsız kaldıkları maddeler “hayatım birçok yönden idealimdekine yakın”, “hayat şartlarım mükemmel” ve “eğer hayata yeniden başlasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim” maddeleridir.

Esnek Çalışma, ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler

Esnek çalışma, yaşam doyumu arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon bulguları Tablo 8’te verilmiştir.

Tablo 8. Esnek Çalışma, YD Arasındaki Korelasyon Bulguları

		1	2	3
Yaşam Doyumu	r	1	0,039	-0,072
	p		0,725	0,519
Esnek Çalışma (İş-Yaşam Dengesi)	r		1	0,197
	p			0,076
Esnek Çalışma (Engeller)	r			1
	p			

* Korelasyon, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon, $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Buna analiz sonuçlarına göre, Yaşam doyumu ile esnek çalışma arasında bu araştırmada anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Esnek Çalışmanın Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerindeki etkisini ortaya koyan regresyon bulguları Tablo 9’de verilmiştir.

Tablo 9. Esnek Çalışmanın Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,091$; $r^2=0,008$ F=0,327; $p=0,722$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	ß		
Sabit	3,448	0,561		6,145	0,000
Esnek Çalışma	0,054	0,111	0,056	0,488	0,627

* Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Buna göre, esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($t=0,488$; $p=0,627$). Esnek çalışma (X) ve yaşam

doyumunu (Y) arasındaki regresyon eşitliği $y=3,448 + 0,054X$ olarak bulunmuştur. Ayrıca, değişkenlerin birbiri üzerinde açıkladıkları varyans (r^2) %0,8'dir. Bu sonuca dayalı olarak "**H1**: Esnek çalışma, çalışanların yaşam doyumunu olumlu olarak etkiler" hipotezi, istatistiksel olarak bulgulanmadığı için reddedilmiştir.

Araştırma Özeti

Esnek çalışmanın, yaşam doyumunu üzerindeki etkileri ile ilgili olarak

Esnek Çalışma ve Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Esnek çalışma ve yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği alt başlıklar halinde incelenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin araştırmanın değişkenleri ile ilişkisini belirlemek için fark analizleri gerçekleştirilmiştir. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında gruplar arası farklılığın tespiti için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır.

- **Cinsiyet**: Esnek çalışma ve yaşam doyumunun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi bulguları sonucu T istatistiklerinin p değerleri 0.05'den küçük olan değişkenlerin cinsiyete göre farklılaştığı, 0.05'den büyük olan değerlerin ise cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Grup ortalamalarına bakıldığında kadınların kariyer gelişimi ve iş ilişkileri açısından esnek çalışmanın bir engel teşkil etmediği algısının ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.
- **Yaş**: Esnek çalışma ve yaşam doyumunun yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre; esnek çalışma ve yaşam doyumunun yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Eğitim Durumu**: Esnek çalışma, yaşam doyumunun eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi

(ANOVA) bulgularına göre; yaşam doyumunun eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

- **Medeni Durum:** Esnek çalışma ve yaşam doyumunun medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi bulgularına göre; esnek çalışma, ve yaşam doyumunun medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Toplam Kıdem:** Esnek çalışma ve yaşam doyumunun toplam kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre; esnek çalışma, ve yaşam doyumunun toplam kıdeme göre farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Mevcut İşyerindeki Kıdem:** Esnek çalışma ve yaşam doyumunun toplam kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre; esnek çalışma, yaşam doyumunun mevcut işyerindeki kıdeme göre farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Çalışma Yeri:** Esnek çalışma veya yaşam doyumunun çalışma yerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre; yaşam doyumunun çalışma yerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Aylık Ücret:** Esnek çalışma ve yaşam doyumunun aylık ücrete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin varyans analizi (ANOVA) bulgularına göre; yaşam doyumunun aylık ücrete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).
- **Çalışma Saati Esnekliğinden Yararlanma:** Esnek çalışma, ve yaşam doyumunun çalışma saati esnekliğinden yararlanma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi bulgularına göre; Esnek çalışma ve yaşam doyumu, esnek çalışma saatlerini kendileri belirleyenlere göre farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Yapılan çoklu karşılaştırma (post-hoc) testi sonucunda; esnek çalışma saatlerini kendileri belirleyen çalışanların esnek çalışma olumlu algısı bundan yararlanmayan çalışanlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
- **Çalışma Yeri Esnekliğinden Yararlanma:** Esnek çalışma, ve yaşam doyumunun çalışma yeri esnekliğinden yararlanma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi bulgularına göre; yaşam doyumunun çalışma yeri esnekliğinden yararlanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$).

Sonuç

Esnek çalışma düzenlemeleri, gelişmiş ülkelerde hızla yaygınlaşmaya devam ederken gelişmekte olan ülkelerde de birçok alanda gündeme gelmeye başlamıştır. Küreselleşme, yoğun ekonomik rekabet, gelişen bilgi ve üretim teknolojileri hem çalışanların hem de işletmeleri etkilemektedir. Bu araştırmaya yaklaşık olarak dörtte üçü erkeklerden ve dörtte biri kadınlardan oluşan toplam 82 çalışan katılmıştır. Çalışanlar arasında 20 yaş ve altından 50 yaş ve üzerine kadar her yaş grubundan katılımcılar bulunmaktadır. Katılımcılar arasında lise mezunlarından doktora mezunlarına kadar her eğitim düzeyi temsil edilmiş olup, % 55'i en az üniversite ve üzeri eğitimlidir. Bunun yanında medeni durumları incelendiğinde katılımcıların üçte ikisi evlidir ve yaklaşık %60'ının çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların yaklaşık olarak yarısı 10 yıldan az, yarısı ise 10 yıldan fazla toplam kıdem yılına sahiptir. Çalışmakta oldukları işyerlerindeki kıdemleri ise katılımcıların yaklaşık yarısında 5 yıldan az, diğer yarısında 5 yıl ve üzerindedir. Ayrıca yaklaşık %60'ı Genel Müdürlük, Bölge Müdürlüğü ve Şube/Ofis'lerde çalışmaktadır. Aylık ücret, katılımcıların yarısında 2.200-5.000 TL arasındadır. Asgari ücret alan katılımcı oranı sadece %2,6'dır. Geriye kalan katılımcılar ise 5.000 TL'den fazla aylık ücret almaktadır. Ayrıca katılımcıların yaklaşık olarak %35'i çalışma saatlerini kendileri belirleyebilmekte ve çalışma yeri esnekliğinden halihazırda yararlanmaktadır. Bunlardan yararlanmayı isteyenlerin oranı ise çalışma saati için yaklaşık %40, çalışma yeri için yaklaşık %33'tür. Yapılan araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlardan ilki çalışanların, esnek çalışma düzenlemelerine karşı pozitif bir tutuma sahip olduklarıdır. Katılımcılar, genel olarak esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesine katkı sağladığını ve çalışma hayatında kariyer gelişimi ve yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde engeller oluşturmadığını düşünmektedirler. Özellikle ailevi sorumlulukların yerine getirilebilmesi, işyerindeki görevlere daha bağlı olma ve yaşam sorumluluklarını dengelemede esnek çalışma düzenlemelerinin önemli bir rolü olduğu kanısına sahiptirler.

Esnek çalışmanın yanında bu araştırmada katılımcıların; yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Esnek çalışma ile yaşam doyumu arasında istatistiksel bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile, yine bu çalışmada esnek çalışma

düzenlemelerinin çalışanların yaşam doyumuna etkisi tespit edilememiştir.

Esnek Çalışma, ve yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ile ilgili olarak önemli sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak esnek çalışma algısı; cinsiyet, yaş, medeni durum, toplam kıdem ve mevcut işyerindeki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak lisans ve üzeri mezuniyete sahip olan çalışanların esnek çalışma ile ilgili olumlu değerlendirmeleri Lise ve MYO mezunlarına göre daha fazladır ($p<0,05$). Ayrıca Genel Müdürlük, Bölge çalışanların, fabrika çalışanlarından; aylık ücreti 5.000-10.000 TL arasında olanların, 2.200-5.000 TL arasında olanlardan; çalışma saati esnekliğini belirleyebilenlerin ve çalışma yeri esnekliğinden yararlananların, bunlardan yararlanmayanlardan daha olumlu bir esnek çalışma değerlendirmesine sahip oldukları görülmüştür.

Bu çalışmada esnek çalışma ile yaşam doyumuna arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Daha önceki araştırmalarda da genel olarak daha az iş yaşam çatışması ve daha yüksek verimlilik gibi birçok olumlu sonucu olduğu tespit edilmiştir. Esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanlar ve kurumlar üzerindeki etkileri hakkında cesaretlendirici sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışma, kuşak farklılıklarını içerecek düzenlemelerle detaylandırılabilir. Ayrıca kültürel farklılıklardan kaynaklanan ve araştırmada tespit edilemeyen değerlendirme ve etkiler söz konusu olabilir.

Esnek çalışmanın, yaşam doyumuna etkisinin araştırıldığı bu çalışmada yaşam doyumuna etkisi ile ilgili sonuç çıkmamıştır.

Bundan sonra konu ile yapılacak araştırmalarda, farklı demografik özelliklere sahip örneğin çocukları okul çağında olan kadınların, esnek çalışma saatlerini çocukların okul saatlerine göre çalıştığı kurumlarla yapılacak araştırmaların yanı sıra, farklı sektörlerde, dijital teknolojinin kullanıldığı, web üzerinden işlemlerin gerçekleştirilebileceği örneğin bankacılık işlemlerinin evden uzaktan erişim ile sistem üzerinden çalışabilmesinin sağlandığı sektörlerde yapılacak araştırmaların katkıda bulunulacağına inanılmaktadır.

EXTENDED ABSTRACT

A Study on Life Satisfaction and Flexible Work

*

Nurten Polat Dede - Fatma Türkmen
İstanbul Medipol University

Researches show that in order to achieve effective results, employers need to delicate the balance between work-employee needs in the implementation of flexible working arrangements. Flexible working arrangements in enterprises are considered as important intermediary of balancing the employee's work and other commitments. Flexibility is also seen as a tool to reduce costs for businesses that try to adapt and create jobs by applying different working models and durations to differentiating labor and economic conditions (Horwitz and Smith, 1998). One of the issues that have attracted people's attention for hundreds of years is life satisfaction. The concept of life satisfaction entered the literature for the first time in 1961 (Neugarten, Havighurst and Tobin, 1961). In short, it is a concept that includes all the feelings and thoughts that are felt about life like being happy, feeling good and enjoying life with high morale (Gillespie and Louw, 1993).

The main purpose of this study is to determine the effect of flexible working on life satisfaction. In addition to main purpose, the participants' perception of flexible work, attitudes towards life satisfaction, relationships between life satisfaction and flexible work were also investigated. The sample was composed of employees working in flexible conditions and questionnaires of 82 participants from ten different companies were evaluated. Scales developed by Albion (2004) for Flexible Working and Diener et al. (1985) for Life Satisfaction were used in the analyzes conducted with SPSS program. As a result of the analysis, the effect of flexible working arrangements on the life satisfaction of the employees could not be determined. In other words, according to regression analysis that reveals the effect of flexible study on life satisfaction, flexible working has no significant effect on life satisfaction ($t=0,488$; $p=0,627$). The regression equation between flexible study (X) and life satisfaction (Y) was found to be $y = 3,448 + 0,054X$. In addition, the variance (r^2) explained by the variables

on each other is 0.8%. Based on this result, the hypothesis “H1:Flexible work positively affects the life satisfaction of employees” was rejected because it could not be found valid statistically.

A total of 82 employees, approximately three-quarters of whom were men and one-quarters of women, participated in the study. Employees include participants of all ages, from younger than 20 years old to older than 50 years old. Among the participants, every level of education from high school graduates to doctoral graduates is represented and 55% of them are at least university or higher degree. In addition, when marital status is examined, two thirds of the respondents are married and approximately 60% have children. Approximately half of the participants have a total seniority year of less than 10 years and half of them have more than 10 years. Seniority in the workplaces is less than 5 years in approximately half of the participants and 5 years and over in the other half. In addition, approximately 60% are employed in the Headquarters, Regional Directorate and Branches / Offices. The monthly salary is between 2,200-5,000 TL in half of the participants. The participant rate with minimum salary is only 2.6%. The remaining participants receive a monthly salary of more than TL 5,000. In addition, approximately 35% of the participants can determine their working hours themselves and already benefit from the flexibility of the workplace. The ratio of those who do not benefit from them is about 40% for working hours and about 33% for working place among the participants who want to benefit. The first result of the research is that employees have a positive attitude towards flexible working arrangements. The participants think that flexible working arrangements in general contribute to the work-life balance and do not create career obstacles in working life and obstacles in relations with managers and colleagues. In particular, they believe that flexible work arrangements play an important role in fulfilling family responsibilities, being more committed to workplace tasks and balancing life responsibilities. In addition to the flexible working , life satisfaction of the participants was found to be moderate in this study.

Significant results were obtained in terms of whether flexible work and life satisfaction differed significantly according to demographic variables. Firstly, the perception of flexible working does not show a significant dif-

ference according to gender, age, marital status, total seniority and seniority in the current workplace ($p > 0.05$). However, the positive evaluations of the employees who have bachelor's degree or higher are more than the high school and vocational school graduates ($p < 0,05$). In addition, among the Headquarters, Regional and factory employees; it was found that those who have monthly salary between 5,000-10,000 TL and benefiting from working hours flexibility and workplace flexibility have a more favorable flexible work evaluation than those who have monthly salary between 2,200-5,000 TL and who do not benefit from working hours flexibility and workplace flexibility.

In this study, it was found that there is no relationship between flexible work and life satisfaction. Previous research has found that there are many positive outcomes such as less work-life conflict and higher productivity in general. Encouraging results were obtained about the effects of flexible working arrangements on employees and institutions.

The study can be elaborated with arrangements that will include generation differences. There may also be assessments and influences resulting from cultural differences that cannot be identified in the research. In this study, no results were found about the effect of flexible study on on life satisfaction.

Afterwards, in the researches to be conducted on the subject, besides the studies to be done with different demographic characteristics such as the ones executed in the institutions that women have flexible working hours according to the school hours of their children, studies done in different sectors where digital technology is used such as banking operations realized by remote access from home are believed to contribute to the literature.

Kaynakça / References

- Albion, M. J. (2004). A measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 29(2), 275-294.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.

- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Blyton, P. ve Jenkins, J. (2012). Life after Burberry: shifting experiences of work and non-work life following redundancy. *Work, Employment and Society*, 26(1), 26-41.
- Bolelli, M. (2012). *The relationship between use of power sources and compliance behavior in respect to leadership style and task complexity: The case of healthcare professionals in Turkey*. (Doctoral Thesis) T.C. Yeditepe University Graduate Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Carre, F., Ferber, M., Golden, L. ve Herzberg, S. (2000). *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. USA: Industrial Relations Reserch Association.
- Chen, Y. ve Fulmer, I. S. (2018). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. *Human Resource Management*, 57(1), 381-395.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E. ve Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 419-436.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Dockery, A. (2003). Happiness, Life Satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys. *Full Employment Imperative*, 77-95.
- Dolan, P., Peasgood, T. ve White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94-122.
- Eryiğit, S. (2000). Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1-16.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. ve Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393.

- Giannikis, S. K. ve Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 417-432.
- Gillespie, C. ve Louw, J. (1993). Life Satisfaction in Old Age and Activity Theory: Should The Debate Be Re-Opened. *Southern African Journal of Gerontology*, 2(1), 25-30.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. ve Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 173-189.
- Hamilton, E. J. (1942). Profit inflation and the Industrial Revolution, 1751-1800. *The Quarterly Journal of Economics*, 56(2), 256-273.
- Haybron, D. M. (2004). Happiness and the importance of life satisfaction. *Department of Philosophy, Rutgers University*, 1-22.
- Horwitz, M. ve Smith, D. A. (1998). Flexible work practices and human resource management: a comparison of South African and foreign owned companies. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 590-607.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerine uygulama*. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kröll, C. ve Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1505-1525.
- Meral, Y. (2018). *İşletme birleşmelerinde özdeşleşme, güven, iletişim kültür ve süreç adaletinin, iş doyumu ve banka birleşmesi sonrası yeni özdeşleşme üzerindeki etkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Neugarten, B., Havighurst, R. ve Tobin, S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2) 134-143.

- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 1*, 90-97.
- Proctor, C. L., Linley, P. A. ve Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies, 10*(5), 583-630.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 155-168.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G. ve Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology, 6*(4), 297-316.
- Tarcan, E. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 1-18.
- Tregaskis, O., Brewster, C., Mayne, L. ve Hegewisch, A. (1998). Flexible working in Europe: the evidence and the implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 7*(1), 61-78.
- Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness. *Social indicators research, 20*(4), 333-354.
- Veenhoven, R. (1996). Chapter 1 In: W E Saris, R Veenhoven, A C Scherpenzeel, B Bunting (Eds.): A comparative study of satisfaction with life in europe. *Eötvös University Press, 11-48*.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Polat-Dede, N. ve Türkmen, F. (2019). Yaşam doyumu ve esnek çalışma üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 13*(19), 2015-2041. DOI: 10.26466/opus.612219