



Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluş ve İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma

A Study on the Flexible Working Practices on Subjective Well-Being and Job Satisfaction

Metin Işık¹ ve Nursaç Uygun²

¹Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, beu.metin@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4577-0095

²Uzman, Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, uygunnursacc@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2537-3367

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

*Esnek Çalışma,
Öznel İyi Oluş
İş Tatmini*

Makale Geçmişi:

*Geliş Tarihi: 01 Temmuz 2022
Kabul Tarihi: 10 Ağustos 2023*

ARTICLE INFO

Keywords

*Flexible Working
Subjective Well-Being
Job Satisfaction*

Article History:

*Received: 01 July 2022
Accepted: 10 August 2023*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, esnek çalışma uygulamalarının çalışanların öznel iyi oluş ve iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni Bitlis il merkezindeki kamu kurum çalışanlarından oluşmaktadır. Örnekleme ise esnek çalışma uygulamalarına dâhil olan 311 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmaya veri elde etmek amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler ilk olarak yapı ve geçerlilik yönünden analiz edilmiştir. Daha sonra araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerde; zamansal esnekliğin, bireye ve kuruma bağlı öznel iyi oluş ile iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, iş yapısından kaynaklı esnekliğin sadece bireye bağlı öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; özellikle zamansal esneklik uygulamaları çalışanların hem iş tatmini hem de öznel iyi oluşlarını artırmaktadır.

ABSTRACT

The main of this research is to examine the effect of flexible working practices on employees' subjective well-being and job satisfaction. In this context, a quantitative research was carried out. The population of the research consists of the employees of public institutions in the city center of Bitlis. The sample consists of 311 participants who are involved in flexible working practices. Questionnaire technique was used to obtain data for the research. The data obtained within the scope of the research were first analyzed in terms of structure and validity. Then, regression analyzes were performed to test the research hypotheses. In the analyses made; It has been observed that temporal flexibility has a significant effect on subjective well-being and job satisfaction depending on the individual and the institution. On the other hand, it has been determined that flexibility stemming from the job structure has a significant effect only on subjective well-being depending on the individual. According to the research findings; Especially, temporal flexibility applications increase both job satisfaction and subjective well-being of employees.

Örgütlerde çalışanlar tarafından algılanan en ufak bir sorunun, direkt olarak örgüt performansını ve başarısını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda işletmelerin belirsiz geleceğini bu denli etkileyebilen ve örgüt için son derece önemli olan çalışanların, olumlu ya da olumsuz duygulanımı önemli bir faktördür (Atay ve Yurcu, 2015, s. 18). Buna istinaden Bradburn (1969), bireylerin hayattaki yaşantıları neticesinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz duygularına dair değerlendirmelerini öznel iyi oluş olarak ifade etmektedir (Diener vd.,1997).

Çalışanların düşünce ve eylemlerinde önemli etkiye sahip olan iyi oluşun çalışanda yüksek olması, örgüt işleyişine ve kurallarına uyumunu kolaylaştırmaktadır. Ayrıca çalışma saatleri, çalışma ortamı ve güvenilirliği gibi durumlar çalışanın güven, iyimserlik, öz yeterlilik, haz, mutluluk (Lyumbomirsky vd., 2005, s. 804) gibi olumlu duygulanımlarını arttırmaktadır

(Yıldız vd., 2021, s. 175). Buna istinaden çalışanların öznel iyi oluşlarının yüksek olması, bilgi ve becerilerini daha verimli kullanmalarını sağlayarak örgüte daha çok katkı yapmasını sağlamaktadır (Alparslan, 2016, s. 204). Böylelikle çalışanlar, daha az kaygı ve endişe yaşamaktadır (Öztürk vd., 2017, s. 148). Öznel iyi oluşlarının düşük olması ise çalışanlarda kaygıyı, depresyonu arttırmakta, sağlık ve mutlulukları üzerinde olumsuz etki yaratarak kızgınlık, üzüntü, öfke, mutsuzluk gibi olumsuz duygulanımlarını harekete geçirmektedir (Kıcalı, 2015, s. 13). Örgütsel açıdan yüksek öznel iyi oluşa sahip çalışan, daha sağlıklı, yardımsever, başarılı, uzlaşmacı olduğundan ve etkili iletişim kurabildiğinden dolayı (İlgin, 2005, s. 55), örgütler uygun görev paylaşımı, home-ofis çalışma, esnek çalışma saatleri ve uygulamaları ile çalışanların esenliğini arttırmaktadır (Erben ve Ötken, 2014, s. 104; Öztürk vd., 2017, s. 148). Böylece iş yerinde sağlanan esenliğin artırılması, çalışanın işten alacağı doyum ve olumlu duygulanımı (enerji, proaktiflik, zihinsel uyanıklık, güçlük bir benlik oluşumu gibi) pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir. Diğer taraftan esenliğin azaltılması ise olumsuz duygulanıma (karamsarlık, zayıf benlik, pasiflik gibi) neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Bakker ve Oerlemans, 2011). Ancak elde edilen bulgulara karşın esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş üzerine etkisi tam olarak belirlenemediğinden ve literatürde sınırlı çalışmalar bulunduğundan daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla beraber örgütlerin beşerî sermayesi olan çalışanların iş tatminin sağlanması, örgüte verimlilik, bağlılık ve çalışan motivasyonu kazandırması açısından ciddi derece önemlidir (Akbaş ve Karcioğlu, 2010, s. 140). Bireyin refah ölçüsünden biri olan iş tatmini (Locke, 1969) çalışanların duygularını belirleyerek, iş tecrübeleri doğrultusunda edindikleri pozitif duyguları ve hazzı içermektedir (Karadeniz vd., 2020, s. 229). Schultz ve Schultz (1990) çalışanların, işlerine ilişkin duygusal birikimleri ve çalışma yerinde hissettikleri davranış, tutum ve duyguları iş tatmini olarak tanımlamaktadır. Nitekim iş tatmini yüksek olan çalışanın, verimliliği, performansı, başarısı artarken fiziksel ve psikolojik sağlığı da olumlu yönde etkilenmektedir. Aksi durumda yaşanan iş tatminsizliği ise çalışanlarda fiziksel ve psikolojik kişilik bozukluklarını beraberinde getirirken, örgütünde karşılaşabileceği maddi ve manevi risklere karşı alacağı tedbirlerini azaltmakta ve yok etmektedir. Bu durumda gerek örgüt gerekse çalışan açısından kısır bir döngüye sebep olduğundan (Kök, 2006, s. 296) örgütlerde, çalışanların tatmin ve motivasyonunu arttıracak faktörleri belirleyerek gerek duyulan çalışma düzenlemelerini sağlamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 3). Bu düzenlemelerden biri olan esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş tatminlerini arttırdığı ve aralarında anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır (Taşlıyan vd., 2017, s. 112). Buna karşın çalışanların iş tatminin ölçümüne ilişkin çalışmalar her zaman güncelliğini korumaktadır.

Bunun yanında ilkel zamanlarda toplayıcılık, avcılık, tarım üzerine çalışma ve kölelik olarak görülen çalışma olgusu, makineleşmeyle beraber yerini sürekli aynı işi yapan çalışanların olduğu, kuralcı, klasik çalışma düzenine sahip fordist üretim sistemlerine bıraktığı görülmektedir. Fordist sistemin klasik, rutin ve normatif gibi olumsuz özelliğinin ortadan kaldırmak için yapılan çalışmalar sonucu esnek çalışma uygulamalarını ortaya çıkarmıştır (Arslan, 2018, s. 148- 151-154). Grimshaw ve Rubery (2003), değişebilirliği ifade eden esnekliğin çalışma hayatındaki karşılığını, ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda yaşanan gelişmelere bağlı ortaya çıkan değişimlere uyum sağlama ve bu değişimlere cevap verebilme olarak tanımlamıştır (Rodgers, 2007, s. 2). Bu bağlamda esnek çalışma uygulamaları, örgütün rekabetçiliğini ve performansını arttırdığından ayrıca nitelikli personellerin örgütte kalmasını sağlayarak iş ve sosyal yaşamlarını entegre ettiğinden dolayı oldukça önemlidir (Barnett, 1999, s. 151). Ayrıca Kush ve Stroh'a (1994) göre, esnek çalışma uygulamaları çalışana motivasyon, mutluluk ve iş-aile hayatında denge sağladığından ciddi bir öneme sahiptir. Çalışanların iş ve sosyal hayatlarında denge kurmasına imkân veren esnek çalışma uygulamaları, aynı zamanda istihdamı arttırmakta, çalışanların ve işletmelerin yaşanan değişimlere daha rahat ayakta durmasına olanak sağlamaktadır. Buna ilaveten çalışanlar çalıştıkları koşulları belirleyerek iş ve zaman sınırlarını da ortadan kaldırmaktadır. (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 12- 13). İşletme için sağladığı olumlu yönlerinin dışında ek maliyetlere, işgören planlanmasında karışıklık ve zorluğa sebep olabilirken, çalışan açısından da ücret kesintilerine sosyal sigorta ve yardımlarından mahrum kalmaya sebep olabilmektedir (Oğuz, 2007, s. 66-68).

Literatür incelendiğinde bahsedilen değişkenlerin daha önce kuramsal olarak araştırmalarda yer aldığı, esnek çalışma uygulamalarının bağımlı değişkenlerle tek tek ya da farklı değişkenlerle ele alınarak ilişkilendirildiği ve çoğunlukla yabancı literatürde konu olduğu görülmektedir (Atkinson ve Hall, 2011; Bohle vd., 2016; Golden ve Wiens- Tuers, 2005; Poulwels vd., 2008; Russell vd., 2007). Bununla birlikte esnek çalışma uygulamalarının bireyin öznel iyi oluşu ve iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik ampirik çalışmaların sayıca yetersiz olması ayrıca yerli literatürde de sınırlı sayıda çalışmaların bulunması (Gürkanlar, 2010; Taş ve Tortumlu, 2021; Taşlıyan vd., 2017) çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bu çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda alan yazın incelemeleri yapılmış ve kuramsal bir zemin oluşturacak araştırmalar incelenerek çalışmaya ilişkin hipotezler test edilmiştir. Dolayısıyla, esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisi nedir ve esnek çalışma uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisi nedir sorularına cevap aranmıştır. Bu çalışma sonuçlarının, esnek çalışma uygulamalarının, bireylerin öznel iyi oluşlarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini, ne derece etkilediğini ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamamıza yardımcı olacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Esnek Çalışma Uygulamaları

1970 yıllarında ortaya çıkan esneklik olgusu, sanayi devrimi sonrasında yaşanan ekonomik bunalım, konjoktur dalgalanmalar ve yeni teknolojik gelişmeler dolayısıyla biçimlenmiş bir çalışma şeklini oluşturmaktadır (Oğuz, 2007, s. 19). Buna ilaveten, pazar alanının daralması ve bilinçlenen tüketicinin seçici tutum ve davranışları işletmeleri yenilik ve değişimlerin harmonisi olarak nitelendirilen esnekliğe yönelterek, geleneksel yönetim sistemlerinden uzaklaşmalarını zorunlu hale getirmektedir (Yücel, 2017, s. 2818). Bu bağlamda işletmelerden standart, karmaşık, katı ve durağan işlerin yerine çeşitli, yalın, açık, akıcı ve değişken gibi dinamik bir yapı beklenmektedir ve bu beklenti esneklik olarak tanımlanmaktadır (Mess, 2002' den akt. Dulkadir, 2018, s. 28). İlk defa Almanya'da 1967 yılında trafik sıkışıklığı dolayısıyla işe geç kalma sorunu çözmek için ortaya konulan esneklik olgusu (Aydıntan ve Kördeve, 2016, s. 29) işletmelerin, değişen rekabet ve çevresel koşullara, gelişen teknolojiye ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilmek adına iş hayatında uygulamak zorunda olduğu bir çalışma şeklini ifade etmektedir (Negiz ve Taner, 2018, s. 559).

Literatürde esnek çalışma kavramı birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaktadır. 1999 yılında Cairns ve Beench esnek çalışmayı, iş görenlerin değişim gösteren ihtiyaçlarını gidermek amacıyla düzenlemeler yapan, motivasyon attırarak örgüt maliyetlerini azaltan bir araç olarak nitelendirmektedir (Eyel ve Öztürk, 2021, s. 19). Seyyah ve Öz'e (2007) göre, işin yapı ve özellikleri doğrultusunda hem yapılacak işin zamanı hem de mekân kullanımı çerçevesinde iş yasaları, toplu iş sözleşmeleri veya işverenin uygun bulması halinde iş görenlere dair değişik biçimlerde düzenlenebilen "standart dışı" ya da "esnek çalışma imkânları" olarak tanımlanmaktadır (Dulkadir, 2018, s. 28). Maxwell ve arkadaşları (2007) ise, hangi işin, nerde ve ne zaman yapılacağı hakkında değişikliklerin uygulanmasına izin veren formel ya da informal politikaları esnek çalışma olarak tanımlamaktadır (Akpolat ve Çetin, 2020, s. 137). Başka bir tanımlamaya göre, küreselleşmenin dünyada hızlanması, sosyal ve ekonomik koşulların hızlı değişimi, teknolojinin hızla gelişmesi ve işletmelerin enternasyonal rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için tarafların kendi isteklerine göre çalışmanın tür ve şartlarını belirleyebilme serbestisi olarak ifade edilmektedir (TİSK, 1994; Demir ve Gersil, 2008, s. 68-69). Pettinger (2002), herkesin faydası gözetilerek belirlenen yer ve zamanda bireyleri istihdam edebilme becerisini esnek çalışma olarak ifade etmektedir. Rees ve French'e (2010) göre esnek çalışma, çalışanların tercihlerine bağlı olarak iş ve yaşam dengesi oluşturmak adına çalışma saatlerinin değiştirilerek yapılan stratejik uygulamalar olarak tanımlanmaktadır. Horwitz ve Smith'e (1998) göre ise, işverenin görüşüyle işgücü ve iktisadi koşullar çerçevesinde farklı çalışma süreleri ve çeşitli çalışma modellerini uygulayarak istihdam sağlayacak bir çalışma aracı olarak tanımlanmaktadır (Eyel ve Öztürk, 2021, s. 19).

Yapılan tanımlara bakıldığında, esnek çalışmada dikkat çeken nokta, çalışma saatleri yönünden çalışanların ne istediklerinin esas tutulmasıdır (Taşlıyan vd., 2017, s. 115). Bu bakımdan çalışanın kendi kararı doğrultusunda belirlediği çalışma zamanı kendisine öz sorumluluk ve öz güven kabiliyeti kazandırmaktadır. Çalıştığı saatleri belirlemesi de, iş hayatı ile özel hayatını daha uyumlu bir hale getirmektedir. Bu bağlamda esnek çalışmanın olduğu kurumda daha etkin bir kaynak kullanımı oluşmakta ve maliyetler düşmektedir. Çalışan bireylerin iş tatmini, mutluluğu ve zamanı kullanma yeteneği artarak yüksek motivasyona sahip olması kolaylaşmaktadır. Böylece çalışanların verimliliğinde meydana gelen artış, faaliyetleri gerçekleştirirken yapabilecekleri hata oranını azaltmaktadır (Öztürkoğlu, 2013, s. 111). Buna istinaden çalışanın bilgi ve performansını önemli bulan kurumlar, nitelikli çalışanları kuruma çekmek, işe almak ve kuruma bağlı tutmak için esnek çalışma modelleri geliştirmektedir (Eyel ve Öztürk, 2021, s. 19). Öte yandan organizasyonların ücret ve seyahat masraflarını azaltan ve daha az çalışma ortamı faktörlerini ortaya koyarak maliyet tasarrufu sağlayan önceden geliştirilmiş esnek çalışma uygulamalarından yararlanmaktadır (Possenriede vd., 2014, s. 2).

Esnek çalışma uygulamaları olumlu etkileri olduğu kadar hem kurum hem çalışan için olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Özçelik (2021, s. 226) çalışmasında, esnek uygulamalar çalışanlar için istihdam güvencesinin yetersizliğine ve yasal mevzuatların sınırlı imkânları nedeniyle sigorta primlerinden mahrum kalabilmelerine yol açtığını belirtmiştir. Aynı zamanda esnekliğin, takım çalışmalarında aksamalara neden olduğu, çalışanın dikkat ve ciddiyetini sağlama konusunda zorluk yaşadığını vurgulamıştır. Kurum açısından ise, çalışanları kontrol etmenin, denetimi sağlamanın, örgüt kültürünü çalışana aktarmanın ve proaktifliği sağlanmanın güç olduğunu ifade etmiştir.

Böylece modern iş dünyası, sayısız teknolojik piyasa ve toplumsal gelişmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çeşitli çalışma süresi düzenlemelerini ve esnekliği ile karakterize edilmektedir. Teknolojik fırsatların gelişmesi normal çalışma saatleri ve yerleri dışında çalışmayı mümkün kılmaktadır. Çalışma koşullarına yansıyan bu fırsat ve değişimler esnek çalışma (istihdam) düzenlemelerini de beraberinde getirerek (Taşlıyan vd., 2017, s. 115) daha esnek ve özerk çalışma modellerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Dettmers ve Uglanova, 2018, s. 1728). Bu modeller, çalışma süresi açısından esnek çalışma modelleri ve istihdam açısından esnek çalışma modelleri olarak iki grupta incelenmektedir (Oğuz, 2007, s. 50).

- **Çalışma Süresi Bakımından Esnek Çalışma Modelleri:** Fordist üretim sisteminde sabit bir düzlemde işleyen çalışma süreleri yaşanan değişim ve gelişimlerle beraber artık daha esnek bir hal almıştır (Oğuz, 2007, s. 51) Dolayısıyla yarı zamanlı çalışma (part-time), vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışması, sıkıştırılmış çalışma haftası, koşullu çalışma, fazla mesaiye kalma, çağrı üzerine çalışma (Stavrou, 2005'den akt. Taşlıyan vd., 2017, s. 115), kayan iş süresi, yıllık iş süresi, emekliliğe yumuşak geçiş gibi süreli çalışma modelleri kapsamındadır (Öztürkoğlu, 2013, s. 112).
- **İstihdam ve Mekân Bakımından Esnek Çalışma Modelleri:** İletişim teknolojinin gelişimi beraberinde mekân değişimine bağlı çalışma modellerini getirirken, yılların getirdiği dönüşümler istihdam biçimleri üzerinde etkisini göstermiştir (Güloğlu ve Sertkan, 2003, s. 5). Bunlar, taşeron uygulamaları, ödünç iş ilişkisi, uzaktan çalışma (tele çalışma), evden çalışma, (Oğuz, 2007, s. 58-63), uydu merkezler (uydu ofis), mobil çalışma şekillerinden oluşmaktadır (Barley ve Kurland, 1999, s. 54; Lee ve Kerlinger, 1996, s. 92; Tutar, 2007, s. 130-131).

Yaygınlaşan esnek uygulamalar, çalışma şekilleri ve sürelerinin yanında çağın tutum, algı ve gereklerine paralel olarak iş, kanun ve uygulamalara yeni bir perspektif getirmekte (Yücel, 2017, s. 2819) ve yalnızca üretimin sınırlı olmadığı, kapsam bakımından nispeten geniş bir alandaki mevcut farklılıkları belirtmektedir (Belek, 1999'dan akt. Negiz ve Taner, 2018, s. 559).

1.2. Öznel İyi Oluş

İnsanların hayatı boyunca tüm çabası kendisini mutlu eden gereksinimleri ve beklentilerinin karşılanmasıdır. Bu bağlamda insanoğlunun önemli arzularından biri de hayatını mutlu bir şekilde idame ettirmektir (Beyhan ve Boz, 2020, s. 127). Buna istinaden tarih süresince “mutluluk” nedenleri merak konusu olmuştur. Mutluluğa olan merak süreci Antik Yunan'dan beri filozoflarla başlamış ve psikologlar tarafından literatürde önemli bir yer edinmiştir (Günay vd., 2018, s. 677). Günümüzde de dikkat çeken ve yoğun bir şekilde araştırmalara konu edinen “mutluluk”, pozitif psikoloji de “öznel iyi oluş” kavramıyla ele alınmıştır (Coşkun ve Kiremitçi, 2017, s. 243). Öznel iyi oluş kavramının pozitif psikoloji alanında birçok araştırmaya konu olması beraberinde anlam karmaşasını da getirmiştir. Psikolojik esenlikle ilişkili olan iyi oluş halinin tam olarak tanımlanmasının tartışmalı bir konu olması nedeniyle Ryan ve Deci (2001) yaptıkları çalışmalarla iyi oluşu anlamaya çalışmışlardır. Çalışmalarında iyi oluşu “hazcılık” ve “psikolojik işlevsellik” olarak iki farklı şekilde ve temel bir bakış açısıyla değerlendirerek tartışma konusu olan kavram karmaşasını daha açık bir hale getirmeyi amaçlamışlardır. Hazcılık açısından iyi oluş, doyuma ulaşma ve mutluluktur. Psikolojik işlevsellik ise kendini gerçekleştirme, çalışkanlık, anlamlılık ve potansiyelini harekete geçirme olarak açıklanmaktadır. Bu kapsamda psikolojik iyi oluş ile psikolojik işlevsellikle ilişkilendirilirken, öznel iyi oluş hazcılığa dayandırılmaktadır (Çakıcı ve Küçük, 2018, s. 77). Bunun yanında bazı araştırmacılar “mutluluk” kavramı ile “öznel iyi oluş” kavramını eşdeğer tutarken (Diener, 1984; Lyubormirsky vd, 2005), bazıları da (Schmidt vd., 2008) mutluluğu kendi içinde olumlu duygular, hayattan tatmin olma duyguları gibi daha spesifik anlamlarda kullanmışlardır (Sağlam ve Topsümer, 2019, s. 36). Bu kavramlar birbiriyle anlam olarak aynı olmasa dahi kişiye sağladığı mutluluk dolayısıyla birbiriyle yüksek derecede ilişkilidir (Tuzgöl, 2005'den akt. Aydın ve Kaya, 2021, s. 48). Bu bağlamda her ne kadar öznel iyi oluş araştırmalarda bahsedilmiş olsa da 20. yy. sonlarında Diener ve Ryff gibi araştırmacılar tarafından ölçümlenebilir bir şekilde incelenmeye başlanmıştır (Özkan, 2020, s. 60).

Literatürde öznel iyi oluş kavramı ilk olarak Bradbrun (1969) tarafından ortaya konulmuş (Diener vd., 1997) ve araştırmacılar kavramla ilgili birçok tanım yapmaya çalışmıştır. Wilson (1967) tarafından bu konu üzerine yapılan ilk doktora çalışmasında mutlu kişilerin genç, dışadönük, sağlıklı, eğitilmiş, yüksek özgüvenli, dine bağlı, maddi durumu iyi, kaygısız, entelektüel ve yaşama amacı olan olarak belirtmektedir (Diener vd., 1999'den akt. Malkoç, 2011, s. 22). Öznel iyi oluş (Subjective well-being) kavramı da ilk kez Diener (1984) tarafından, insanların bilişsel ve duygusal yargıları dâhil olmak üzere yaşam kalitelerine ilişkin değerlendirmelerini anlamaya çalışan psikoloji alanını tanımlamanın bir aracı olarak açıklanmaktadır (Diener, 1997; Proctor, 2014, s. 6437). Diener'e göre, bireylerin yaşam doyumlarına ilişkin hem genel hem de özel olarak öznel değerlendirmesi ve olumsuz duygulanım yerine birey tarafından sıklıkla hissedilen olumlu duygulanımı öznel iyi oluş olarak tanımlanmaktadır (Purnama ve Sahrani, 2021, s.973). Diğer bir ifadeyle öznel iyi oluş, bireyin yaşamına ilişkin yaptığı değerlendirmeler ve yargılar olarak nitelendirilmektedir (Ercan ve Eryılmaz, 2010, s. 953). Ayrıca çalışmalarda, kişilerin öznel olumlu ya da olumsuz duygularına, hayata dair subjektif ve bilişsel değerlendirmeleri sonucu hayattan aldıkları doyuma (Diener, 1984), öz kabulleri, yaşam amacının farkındalığı ve buna yönelik adımlar atma, hedef geliştirme ve bağımsızlık (Deci ve Ryan, 2001; Diener vd., 1997) gibi öznel iyi oluşun olumlu yanlarına da vurgu yapılmaktadır (Sağlam ve Topsümer, 2019, s. 36-37). Buna istinaden Diener ve Lucas (1999) öznel iyi oluşu, bireyin haz, neşe, başarı, kendine saygı gibi olumlu duygularının birleşimi olduğunu belirterek, kişinin sahip olduğu öznel iyi oluş durumunun olumsuz duygulara karşı koruma görevi üstlendiğini ifade etmektedir (Beyhan ve Boz, 2020, s. 128).

Diener (1984) çalışmasında öznel iyi oluşun üç bileşeni olduğunu belirtmektedir. Bunlar olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumudur (Proctor, 2014, s. 6437). 1999 yılında da Diener, Suh, Lucas ve Smith ile birlikte yaptığı çalışmadan sonra bileşenlere *yaşam alanlarından alınan doyum* da eklemiştir. Bu kapsamda öznel iyi oluşun duygusal ve bilişsel iki boyutu ortaya çıkmaktadır. Duygusal boyutunda, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım yer alırken, bilişsel

boyutunu da yaşam alanı ve doyumunu oluşturmaktadır (Diener, 1984; Diener vd., 1999'dan akt. Malkoç, 2011, s. 23). Duygusal boyut, bireyin gururu, mutluluğu, coşkusu gibi olumlu duyguları ve stres, kuruntu, kaygı, öfke gibi olumsuz duyguları içinde bulundurulur. Buna karşın bireyin o ana kadar yaşamından almış olduğu doyumun değerlendirilmesi de öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Malkoç, 2011, s. 23).

Tanımlamalardan yola çıkarak öznel iyi oluşun üç belirgin özelliğine rastlanmaktadır. Birincisi, kişinin kendi öznel iyi oluş değerlendirmesini kendisinin yapması yani "öznel olma" özelliğidir. İkincisi, ölçümlenebilmesi (Sağlam ve Topsümer, 2019, s. 34) ve olumlu unsurları kapsamıdır. Diğer bir ifadeyle kişinin hissettiği duygularının olumlu ya da olumsuz olduğunun değerlendirilmesidir. Son özelliği ise, hayatın bütün yönlerinde yapılan genel değerlendirilmesi ve yaşam doyumudur (Diener, 2009'den akt. Aydın ve Kaya, 2021, s. 49). Yaşam doyumunu da bireyin günlük hayatta karşısına çıkabilecek iş, okul, aile hayatı, kafe, oyunlar gibi sosyal alan faaliyetini ifade etmektedir (Sağlam ve Topsümer, 2019, s. 34).

1.3. İş Tatmini

İş, toplum için bir ihtiyaç olduğu gibi birey için kişiliğinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204). Tatmin ise bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi ya da tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk hissiyatıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 124). İş ve tatmin kavramlarının bileşimi olan iş tatmini, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Kavram hakkında farklı yaklaşımlar bulunsada dahi iş tatmini aslında, insanların duygu ve deneyimlerinden yola çıkarak bireyin kendisinin, sahip olduğu işin ve işteki çevresi arasındaki ilişkilendirilmiştir. Diğer bir ifadeyle, bireyin yaşamı süresince yaşadıkları ve gördükleri karşısında birtakım duygusal (sevme ve üzüntü gibi) kazanım elde etmektedir. Bu durum iş tatmininin genel yapısını oluşturmaktadır (Kök, 2006, s. 293).

Yönetim bilimi alanında yaşanan gelişmelerle birlikte yapılan araştırmalara konu olan iş tatminiyle ilgili ilk araştırmalar, Elton Mayo'nun (1930) Webstern Elektrik Firmasına ait Hawthorn fabrikasında yaptığı çalışmalarla başladığı (Özpehlivan, 2018, s. 46) ve 1931 yılında Fisher ve Hanna'nın çalışmalarında yer aldığı bilinmektedir (Zhu, 2013, s. 293). Ancak iş tatmini kavramı ilk olarak 1935 yılında Hoppock tarafından yayımlanan "Job Satisfaction" adlı kitapta kullanılmıştır (Bağcı, 2018, s. 313). İş tatmini konusunda öncü çalışmalara sahip Hoppock'a göre, bireyin "ben işimden memnunum" demesi için gerekli olan fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin kombinasyonu iş tatmini olarak açıklanmaktadır (Aziri, 2011, s. 77; Eysel ve Öztürk, 2021, s. 20). Hackman ve Oldham (1975) ise, iş tatminini "çalışanların yaptıkları işten duyduğu memnuniyet ve mutluluk" olarak tanımlarken, Vroom (1964) tarafından "bireyin işini ya da işteki deneyimlerinin değerlendirmesi sonucu haz duyması veya olumlu duygular hissetmesi" olarak tanımlanmaktadır (Luthan, 1995'den akt. Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 2). Yine benzer bir tanımlama yapan Keith Davis'e göre iş tatmini, bireylerin çalıştığı işte duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizliktir. Davis'e göre, çalışanların arzuları birbirine yakınsa ve uyum gösterirse sonuç olarak iş tatmini de gerçekleşebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204).

Zhu (2013, s. 294) çalışmasında, Motowidlo (1996) iş tatminini çalışma ortamının dostluğuna olan bir yargı olarak tanımlamıştır. 1998 yılında paradoks teorisi temelinde iş tatmini kısaca, sevgi veya biliş tarafından yansıtılan, işi sevmeye ya da sevmeme derecesi hakkında içsel durum ifadesi olarak tanımlanmaktadır. 21. Yüzyıla girerken Weiss (2002) tarafından Motowidlo'nun yaptığı tanımlamaya benzer ancak daha açık bir ifadeyle, bireyin çalışma koşullarına ilişkin olumlu ölçülebilir yargısı olarak tanımlanmaktadır.

Spector (1997) ise, işin değişik boyutlarına yönelik çalışanın duyduğu hislerin bir çıktısı olan tatmin veya tatminsizlik durumunu (Özpehlivan, 2018, s. 45) ve çalışanların tutumlarının ödül, terfi, ücret, denetim, ek fayda, çalışma esasları, iletişim, çalışma arkadaşları ve işin türü gibi faktörlerden etkilenmesini iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1985'den akt. Bağcı, 2018, s. 313). Tüm bu tanımlamalarda, iş tatmininin bilişsel ve duygusal yönü vurgulanarak (Saari ve Judge, 2004), iş tatmini olgusunun ölçümünde bilişsel ve davranışsal boyutlar ele alınmakta (Brief ve Weiss, 2002) ve genelde yönetim tarzı ve politikaları, yöneticinin çalışana karşı tutum ve davranışları (Gibson vd., 1997'den akt. Kök, 2006, s.294), iş arkadaşlıkları, denetim ve kontrol, kişilerarası iletişim, işin türü ve niteliği, ücret ve terfi olanakları, çalışma alanı ve koşulları faktörlerine odaklanılmaktadır (Hackman ve Odham, 1975; Spector, 1985'ten akt. Akçay, 2012, s. 127).

Bu bağlamda iş tatmini olgusu, çalışanın birlikte zevk alarak çalıştığı iş arkadaşlarını, belli bir amacı gerçekleştirdikten sonra aldığı mutluluğu ve yapılan iş sonunda ulaştığı maddi kazançları akla getirmektedir (İşcan ve Sayın, 2014, s. 198). Yapılan işin nitelikleri, bireyin beklentilerinin uyumu ve işten duyulan mutluluk iş tatmini sayesinde gerçekleşmekte ve dolayısıyla çalışan için adil bir ücret, iş güvenliği, örgüt politikaları, çalışma koşulları, terfi imkânları ve sosyal hayat gibi faktörler tatmin edici unsurları oluşturmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldız, 2009, s. 347). Nitekim çalışanın iş doyumunu ve tatmini performansını artırırken, iş tatminsizliği performansını ve verimliliğini düşürmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.3). Zira yüksek iş tatminine sahip çalışan işe dönük davranışlar sergiler, iş verimliliği yüksektir ve işini benimsemektedir (Özpehlivan, 2018, s. 45). Çalışan, yeteneklerini ve performansını gösterdiği durumda pozitif bir ruh haline sahip olmaktadır, kendini değerli ve faydalı hissetmektedir. Böylece hem kendisi için hem de örgüt için daha çok gayret ederek iş motivasyonunu artırmaktadır (Huhtala

ve Parzefall, 2007'den akt. Alparlan, 2016, s. 206). Diğer yandan çalışanın işinden ve çalışma ortamında beklendiğini alamaması sonucu ortaya çıkan iş tatminsizliği, çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca işe olan bağlılığını azaltmakta ve örgütte işgücü devrine sebebiyet vermektedir (Kök, 2006, s. 295)

Literatür incelendiğinde iş tatmini, yalnızca bireysel açıdan değil örgütsel açıdan da önem arz etmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında, performansından tatmin ve mutlu olmayan bireyler zamanla içe dönük, ruhsal açıdan sağlıksız, iletişimden kopuk, asosyal özellikler göstermektedir (Seyran ve Şimsir, 2020, s. 32) İş tatmini bireyin zihinsel, bilişsel, davranışsal ve duyu durumlarını, süreç ve işleyişlerdeki çalışan tutumlarını etkilediğinden dolayı, kişisel özelliklerin iş tatmini ile ilişkilendirilerek incelenmesi önem arz etmektedir (Akçay, 2012, s. 127). Örgütsel açıdan ise, işten ayrılma, işten soğuma, işten kaytarma, iş devamsızlık, örgütsel etkinlik ve verimlilikte düşüş (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s. 3), süreç ve faaliyetlerin yavaşlaması, iş disiplini sorunu ve dikkat eksikliği dolayısıyla fazla hata yapılmasına neden olmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009, s. 348). Bu bağlamda iş tatmini, çalışanların işleri karşısında verdikleri tepkiler olarak ortaya çıkarak, Misener ve arkadaşları (1996) tarafından "ücret", "terfi imkânları", çalışma şartları, "örgüt yönetimi", "iş arkadaşları", "örgütsel deneyim" olarak boyutlandırılmıştır. Diğer taraftan Aksu ve Aktaş (2005) tarafından, "güvenlik", "iş yapısı", "statü", "ödülleri", "örgüt politikaları" eklenerek boyutlandırılmıştır (Eroğlu, 2011, s. 124).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Esnek Çalışmanın Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi

Rekabet şartlarının sürekli değişmesi, bilişim alanındaki dönüşümler, işsizlik, ekonomik resesyon ve dijitalleşme nedeniyle işletmeler, yeni uygulanabilir çalışma biçimlerine ihtiyaç duymaktadır (Doğru, 2015, s. 110). Daha özeldir ele almak gerekirse verimlilik sağlayan, maliyetleri düşüren, kaliteli hizmet ve üretim sağlayan "esneklik" olgusunun, çalışma uygulamaları ve süreleri açısından işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda değiştirilmesi gereklidir (Özaktas, 2015, s. 47). Bu durum çalışan ve çalışma yerinin uyumlaştırma ihtiyacına binaen esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasını sağlamıştır (TİSK, 2001). Esnek çalışma uygulamaları işletmelere olan katkılarının yanı sıra Kush ve Stroh'un (1994) da belirttiği gibi çalışana mutluluk, esenlik, motivasyon ve iş-aile hayatında denge sağlamaktadır. Nitekim çalışanların refahını önemseyen bir organizasyonun uyguladığı esnek çalışmanın, çalışan bağlılığını, memnuniyetini ve iyi oluşunu önemli ölçüde arttırdığı saptanmıştır (Lankau ve Scandura, 1997, s. 379). Diğer yandan çalışanların çalıştıkları kuruma dair düşünceleri ve algılarının da önemli olduğu, bireyin çalışma hayatına dair olumlu algılarının, iyi oluşlarını pozitif yönde etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Keklik ve Koç, 2017, s. 108). Ancak literatürde esnek çalışma ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye dair sınırlı sayıda çalışmalar mevcuttur (Bozkurt vd., 2017; Dettmers ve Uglanova, 2018; Green ve Heywood; 2011).

Russell ve arkadaşları (2007) araştırmalarında, esnek çalışma düzenlemelerinin çalışanların fiziksel ve zihinsel esenlikleri üzerinde olumlu etkilere neden olduğunu belirtmiştir. Uglanova ve Dettmers (2018), esnek çalışma uygulamalarının zamansal boyutunun öznel iyi oluş üzerindeki etkisini inceleyerek zamana dayalı esnekliğin, bireylerin psikolojik durumunu iyileştirici özelliği olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında örgütlerin zaman kısıtlamasından kaçınmalarının önemli olduğu vurgulanmıştır. Halpern (2005) tarafından yapılan bir araştırma ise benzer sonuçlara ulaşarak zamansal esnekliğin, çalışanların bağlılıklarını ve tatminini artırarak iyi oluşların pozitif yönde etkilediğini vurgulamıştır. Pouwels ve arkadaşları (2008) yaptıkları bir araştırmada, çalışma saatleri üzerinde kontrolün sağlanması geliri pozitif yönde etkilediğini belirterek, gelirinde aracı olarak bireyin öznel iyi oluşunu önemli ölçüde arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir araştırmasında Golden ve Wiens-Tuers (2005) ise, esnek çalışma uygulamalarından fazla mesainin çalışanlara ek gelir sağladığı ve dolayısıyla bireyin mutluluğunun da arttığı belirtilmiştir. Böylece esnekliğe bağlı mutluluğun sadece boş zamandan kaynaklı olmadığı, aynı zamanda fazla mesaiden kaynaklı daha yüksek görece gelirle veya prestij yoluyla kendilerine tanıyan statüdeki kazançla mutluluğun artacağı vurgulanmaktadır. Kuruca ve Boşgelmez (2018), hastane çalışanlarının esnek çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesine dair mutluluk ve memnuniyetine ilişkin araştırmalarında, çalışanların esnek çalışma uygulamalarından olan esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesine ve kısmi süreli çalışmak istediklerine dair bulgular elde etmiştir. Bu durumda çalışan esenliğini arttırabileceği belirtilmiştir. Atkinson ve Hall (2011) esnek çalışma ve çalışan mutluluğuna ilişkin bir araştırma yaparak, esnek çalışma uygulamalarının çalışanları mutlu ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bu mutluluğun, isteğe bağlı davranış ve bir dizi performans sonucu arasında tutumsal/davranışsal bağlantıların olduğunu gösterdiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İş yapısından kaynaklı esneklik kuruma bağlı öznel iyi oluşu pozitif etkilemektedir.

H2: İş yapısından kaynaklı esneklik bireye bağlı öznel iyi oluşu pozitif etkilemektedir.

H3: Zamansal esneklik kuruma bağlı öznel iyi oluşu pozitif etkilemektedir.

H4: Zamansal esneklik bireye bağlı öznel iyi oluşu pozitif etkilemektedir.

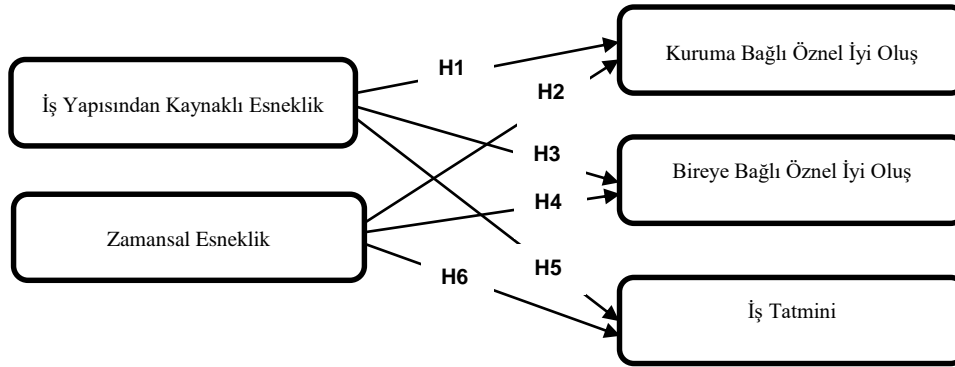
2.2. Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi

İşletmelerin temel amaçlarından biri de çalışanların aracı olduğu etkinlik ve verimliliğin sağlanmasıdır (Tunçer, 2013, s. 88). Bu nedenle örgüt için çalışanın bilgisi, işletmeye vereceği kazancı, performansı (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014), tutum ve davranışları önemlidir (Karakuş, 2019, s. 23). Locke (1976), bireyin iş ve işe ilişkin deneyimleri nedeniyle ulaştığı haz ve pozitif duyguları iş tatmini olarak tanımlamıştır. Bununla beraber iş tatmini, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı ve Herzberg'in Çift Faktör başta olmak üzere motivasyon kuramlarına dayanmaktadır. Maslow (1970), çalışanın ihtiyaçlarının karşılandığı sürece işinden tatmin (doyumunu) sağlayacağını belirtmiştir. Herzberg'in çift faktör kuramı ise çalışma koşulları, sorumluluk, iş tanımları gibi faktörlerin çalışanın tatminini etkilemekte olduğu belirtmiştir (Stello, 2011, s. 7). Nitekim işletmeler amaçlarının gerçekleştirilmesinde büyük rol oynayan iş tatmini yüksek olan çalışanları (Erdil vd., 2004, s. 17) örgüte çekmek, elinde tutabilmek için birtakım faaliyetlerde bulunmaktadır. Bunlardan biri de esnek çalışma uygulamalarıdır (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014, s. 21). Wadhwa ve Rao (2004) çalışmalarında, esnek çalışmanın çalışanların iş tatminini arttırdığını vurgulamıştır. Esnek çalışmanın iş tatminine etkisini inceleyen birçok araştırmada bunu destekler niteliktedir (Boşgelmez ve Kuruca, 2018; Eysel ve Öztürk, 2021; Gürkanlar, 2010; Origo ve Pagani, 2008). Stavrou ve Klaniotis (2010) tarafından İngiliz ve İskandinav toplumları üzerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre, İngiliz toplumunda esnek çalışma uygulamaları iş gören devir hızını arttırmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş tatmini de azalmaktadır. Ancak İskandinav toplumunda esneklik bir hak olarak görüldüğünden bu tür uygulamalar, işgören devir hızını azaltırken diğer taraftan çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. Keza Taşlıyan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan bir çalışmada tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma arasındaki ilişkiye dair yapılan bir araştırmada, iş tatmini ve esnek çalışma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan Al ve Anıl'ın (2016), esnek çalışma uygulamalarından olan tam ve yarı zamanlı çalışanların iş tatminini ölçmeye yönelik araştırmalarında ise esnek çalışmaya mensup çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bir diğer araştırmada Ray ve Cryan (2021), evden çalışma uygulamasının iş tatminini % 65 arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H5: İş yapısından kaynaklı esneklik uygulamaları iş tatminini pozitif etkilemektedir.

H6: Zamansal esneklik uygulamaları iş tatminini pozitif etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Yöntem

Bu araştırmada nedensel tarama deseninde nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın amacı örnekleme dahil edilen çalışanların esneklik, öznel iyi oluş ve iş tatminine ilişkin algılarını ve esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Bitlis ilinde bulunan kamu çalışanları ile bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada, geçerli anket verilerinin tanımlayıcı istatistiksel, korelasyon, güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizlerini ve araştırma hipotezlerinin regresyon analizi IBM SPSS (versiyon 25.0) ve AMOS (versiyon 24.0) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini Bitlis ilinde bulunan kamu kurumları çalışanları oluşturmaktadır. Anakütlenin tamamına ulaşılamayacağından örneklem yoluna gidilmiştir. Bu bakımdan olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme, anakütledeki öğelerin her olası birleşiminin örnekleme içinde yer alması için eşit bir ihtimali olan bir yöntemdir (Lee ve Kerlinger, 1999). Araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formundaki ölçekler için; Bitlis Eren Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15.05.2022 tarih ve E-84771431-050.03-51072 (2022-06) nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Anket formlarının bir kısmı çalışanlara elden dağıtılmış, bir kısmı ise online doldurulması için çalışanların WhatsApp çalışma gruplarına gönderilmiştir. Eksik veya boş, eksik cevap veya çift seçimli, örnekleme kriterlerini karşılamayan veya puanları yüksek benzerlik gösteren anketler geçersiz kabul edilmiştir. Geçersiz anketler çıkarıldıktan sonra, geçerli 311 anket verisi değerlendirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Esnek Çalışma Ölçeği: Esnek çalışmayı ölçmek için Akpolat ve Çetin (2020) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, iş yapısından kaynaklı esneklik (4 ifade) ve zamansal esneklik (4 ifade) şeklinde adlandırılan 2 boyuttan oluşmaktadır.

Öznel İyi Oluş Ölçeği: Ergün ve Sezgin Nartgün (2017) tarafından geliştirilen 8 ifadeli Öznel İyi Oluş Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, kuruma bağlı öznel iyi oluş (4 ifade) ve bireye bağlı öznel iyi oluş (4 ifade) şeklinde adlandırılan 2 boyuttan oluşmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatmini algısını ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Işık (2016) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 5 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

Ölçek ifadelerinin ölçümünde 5'li Likert ölçüm skalası "1= Kesinlikle Katılmıyorum" - "5= Kesinlikle Katılıyorum" esas alınmıştır. Hazırlanan anket formunda katılımcılara ilişkin demografik bilgileri tespit etmeye yönelik ifadelere de yer verilmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılımı için yapılan normallik testleri sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin, Skewness-Kurtosis -2 ile +2 aralığında olduğu görülmüş, verilerin normal dağılıma uygun olduğu (George ve Mallery, 2010) tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		F (N:311)	%
Cinsiyet	Kadın	73	23.5
	Erkek	238	76.5
Yaş	20-29	79	25.4
	30-39	146	46.9
	40-49	67	20.5
	50 ve üzeri	19	6.1
Medeni Durum	Evli	212	68.2
	Bekar	99	31.8
Eğitim Durumu	Lise	62	19.9
	Ön Lisans	60	19.3
	Lisans	143	46
	Yüksek Lisans	35	11.3
	Doktora	11	3.5
Çalışma Yılı	1 yıldan az	25	8
	1-5 arası	82	26.4
	6-10 arası	75	24.1
	11-15 arası	75	24.1
	16 ve üzeri	54	17.4
Görev-Statü	Kadro	218	70.1
	Sözleşmeli	71	22.8
	Geçici	22	7.1

Değerlendirmeye alınan anketlerdeki katılımcıların %76.5'i erkek (n=238), %23.5'i (n=73) kadındır; %68,2'si (n=212) evli, %31,8'i (n=99) bekar; %25,4'ü (n=79) 20-29 yaş aralığında, %46,9'u (n=146) 30-39 yaş aralığında, %21,5'i (n=67) 40-49 yaş aralığında ve %6,1'i (n=19) 50 ve üzeri yaşta; %19,9'u (n=62) lise, %19,3'u (n=60) ön lisans, %46,0'i (n=143) lisans, %11,3'ü (n=35) lisansüstü eğitim ve %3,5'i (n=11) doktora; %8'i (n=25) 1 yıldan az, %26,4'ü (n=82) 1-5 arası, %24,1'i (n=75) 6-10 arası, %24,1'i (n=75) 11-15 arası ve %17,4'ü (n=54) 16 ve üzeri çalışma yılına; %70,1'i (n=218) kadro, %22,8'i (n=71) sözleşmeli ve %7,1'i (n=22) geçici olarak görev yapma durumuna sahip oldukları görülmüştür.

3.4. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi Ölçüm standartları olarak Cronbach's α katsayısı bakılmıştır. Cronbach'ın iş yapısından kaynaklı esneklik için α değeri 0.45, zamansal esneklik için α değeri 0.56, kuruma bağlı öznel iyi oluş için α değeri 0.81, bireye bağlı öznel iyi oluş için α değeri 0.85 ve iş tatmini için α değeri 0.88'dir. Bu sonuçlar, tüm boyutların yüksek güvenilirliğe ve yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017). Araştırma modelinde doğrudanlık sorunu bulunmaması için VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılmıştır. Elde edilen VIF değerlerinin 1,13-1,89 aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerlerin 5'in altında olması çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir (Gujarati, 1999, s. 27).

Tablo 1. Araştırma Ölçeklerini İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Boyutlar	İfadeler	Bileşenler ve Yükleri				
		1	2	3	4	5
Zamansal Esneklik	Çalışma saatlerim belirlidir.	,814				
	İşlerimi çalışma saatleri içinde bitiririm.	,818				
	Özel hayatım ile çalışma hayatım iç içedir.	,654				
Yapısal Esneklik	İş tanımının sınırları belli değildir.		,805			
	Çalıştığım kurumda iş tanımının dışında da işler yaparım.		,655			
	Çalıştığım kurumda esneklik her saat çalışmaya hazır olmak olarak anlaşılır.		,616			
Bireye Bağlı Öznel İyi Oluş	Başarılı bir çalışanımdır.			,840		
	Bir çalışan olarak pek çok şey başardım.			,821		
	Çalıştığım kurumda insanların yeni şeyler öğretenim ya da etmede iyiyim.			,786		
Kuruma Bağlı Öznel İyi Oluş	Çalışmalarım etkili ve yararlı olduğu hissediyorum.			,733		
	Kendimi bu kuruma ait hissediyorum.				,839	
	Bu kurumda gerçekten kendim olabiliyim.				,800	
İş Tatmini	Bu kurumdaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.				,708	
	Bu kurumda saygı görüyorum.				,696	
	Şu anki işimi seviyorum.					,958
İş Tatmini	Çoğunlukla iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.					,935
	Genel olarak işimden memnunum.					,935
	İşimi keyifli buluyorum.					,910

Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyut geçerliliklerini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde Esnek Çalışma Ölçeğinin KMO ve Barlett's değeri 0.58, ölçeğin toplam açıklama varyansı % 54 olarak bulunmuştur. Esnek Çalışma Uygulamaları Ölçeği'nin 2 boyutlu bir yapısı oluşmuştur. Boyutlar zamansal esneklik ve iş yapısından kaynaklı esneklik olarak adlandırılmıştır. Zamansal Esnekliğin 3. (Mesai saatleri dışında da işimi sürdürmeye devam ederim) ifadesi ile iş yapısından kaynaklı esnekliğin 4. (Geçici sözleşme ile işime devam ediyorum) ifadesi düşük faktör yüklerine sahip olduğundan analizden çıkarılmıştır. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin KMO ve Barlett's değeri 0.85, ölçeğin toplam açıklama varyansı %68'dir. Yapılan faktör analizi sonucunda öznel iyi oluş ölçeğinin iki boyutlu bir yapısı oluşmuştur. Boyutlar kuruma bağlı ve bireye bağlı öznel iyi oluş olarak adlandırılmıştır. Son olarak, İş Tatmini Ölçeğinin KMO ve Barlett's değeri 0.87, ölçeğin toplam açıklama varyansı %72 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda iş tatmini ölçeği tek boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ancak iş tatmininin 5. (İşime karşı ilgimi kaybediyorum) ifadesinin faktör yükü düşük olduğundan analizden çıkarılmıştır. Tablo 2'ye bakıldığında faktör yüklerinin geçerli olduğu söylenebilir.

4. BULGULAR

4.1. Korelasyon Analizi

Araştırmada analizlere geçmeden önce kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan korelasyon analizi bilgileri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

	Std.	X	1	2	3	4	5
(1) İş Yapısından Kaynaklı Esneklik	1,07	3,32					
(2) Zamansal Esneklik	,78	3,58	,024				
(3) Kuruma Bağlı Öznel İyi Oluş	1,02	3,88	-,023	,250**			
(4) Bireye Bağlı Öznel İyi Oluş	,76	4,38	,123*	,351**	,558**		
(5) İş Tatmini	1,13	4,04	-,085	,166**	,699**	,402**	

N=311; *p<0.05; **p<0.01

Tablo 5'de belirtilen değerler, değişkenlerin birbirleri ile ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Esnek çalışma ölçeğinin alt boyutlarının kendi aralarında anlamlı bir ilişkisi olmadığı saptanmıştır. Öznel iyi oluş ölçeğinin alt boyutları kendi aralarında anlamlı ilişkiye sahiptir. İş yapısından kaynaklı esneklik alt boyutunun, bireye bağlı öznel iyi oluş (r: 12; p<0.05) alt boyutu ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu ve diğer boyutlarla anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Zamansal esneklik alt boyutunun kuruma bağlı (r: 25; p< 0.01) ve bireye bağlı öznel iyi oluş (r: 35; p<0.01) alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olduğu

saptanmıştır. Kuruma bağlı öznel iyi oluş alt boyutunun; iş yapısından kaynaklı esneklik alt boyutu ile anlamlı bir ilişki olmadığı, zamansal esneklik ($r: 25$; $p < 0.01$) alt boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bireye bağlı öznel iyi oluş alt boyutunun; iş yapısından kaynaklı esneklik ($r: 12$; $p < 0.05$) ve zamansal esneklik ($r: 35$; $p < 0.01$) alt boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini boyutunun iş yapısından kaynaklı esneklik alt boyutu ile anlamsız, zamansal esneklik ($r: 16$; $p < 0.01$) alt boyutu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Son olarak iş tatmininin, kuruma bağlı ($r: 69$; $p < 0.01$) ve bireye bağlı öznel iyi oluş ($r: 40$; $p < 0.01$) alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

4.2. Regresyon Analizi

4.2.1. Esnek Çalışmanın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 6. Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluşa Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bireye Bağlı Öznel İyi Oluş				Kuruma Bağlı Öznel İyi Oluş			
	β	F	R ²	p	β	F	R ²	p
İş Yapısından Kaynaklı Esneklik	,081	24,108	,13	,032	-,027	10,310	,063	,605
Zamansal Esneklik	,339			,000	,326			,000
Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş Alt Boyutları								

Yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçlarına göre; iş yapısından kaynaklı esneklik ($\beta=,081$; $p < 0.001$) ve zamansal esneklik ($\beta=,339$; $p < 0.001$) alt boyutlarının bireye bağlı öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Esnek çalışmanın iki boyutunun, bireye bağlı öznel iyi oluş boyutunu ($R^2=,13$) %13’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre **H₂** ve **H₄** hipotezleri kabul edilmiştir. Zamansal esneklik ($\beta=,326$; $p < 0.001$) alt boyutunun kuruma bağlı öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Zamansal esneklik alt boyutunun kuruma bağlı öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin yaklaşık olarak ($R^2=06$) %6’sını açıklamaktadır. Diğer taraftan iş yapısından kaynaklı esnekliğin kuruma bağlı öznel iyi oluş üzerinde anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre **H₁** hipotezi kabul edilmiş, **H₃** hipotezi ise red edilmiştir.

4.2.2. Esnek Çalışmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Tablo 7. Esnek Çalışma Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bireye Bağlı Öznel İyi Oluş			
	β	F	R ²	P
İş Yapısından Kaynaklı Esneklik	-,094	5,657	,03	,112
Zamansal Esneklik	,244			,003
Bağımlı Değişken: İş Tatmini				

Regresyon analizinin sonuçlarına göre; zamansal esneklik ($\beta=,244$; $p < 0.001$) alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Zamansal esnek uygulamaları iş tatmininin ($R^2=,03$) %3’ünü açıklamaktadır. Analizlerde iş yapısından kaynaklı esnekliğin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre **H₆** hipotezi kabul edilmiş, **H₅** hipotezi red edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada temel olarak esnek çalışma uygulamalarının, öznel iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan literatür taraması ile oluşturulan hipotezleri doğrulamak amacıyla nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya veri toplamak için Bitlis ilinde bulunan kamu kurumları çalışanları ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kamu çalışanlarının tercih edilmesinin nedeni, en az bir kere dahi olsa esnek çalışma uygulamalarında bulunmuş olmaları ve kurumlarında esnek çalışma uygulamalarının mevcut olmasından dolayı veri toplama sürecinin daha sağlıklı gerçekleştirilebileceğine dayanmaktadır.

Araştırmada ilk olarak esnek çalışma uygulamalarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre esnek çalışmanın iki boyutu da öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş yapısından kaynaklı esneklik boyutunun öznel iyi oluş boyutundan sadece bireye bağlı öznel iyi oluşu düşük düzeyde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Zamansal esnekliğin ise öznel iyi oluşun iki boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre örgüt içinde zamansal esnekliğin artması bireylerin öznel iyi oluşunuda arttırdığı söylenebilmektedir. Araştırmanın bu sonucunun Uglanova ve Dettmers (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla yüksek oranda desteklenmektedir. Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, genellikle çalışanların farklı yaşam alanlarından kaynaklanan taleplerini etkili bir şekilde uyumlaşmasını sağlayan olumlu bir çalışma özelliği olarak kabul edilmektedir ve kamu kurumları ya da işletmeler, çalışanlar için çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde teşvik edilmektedir.

Son olarak çalışmada esnek çalışmanın iş tatminine etkisi incelenmiştir. Analiz bulgularına göre esnek çalışma uygulamalarının sadece zamansal esneklik boyutunun anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği görülmektedir. Bu sonucunda

Possenriede ve arkadaşlarının (2014) zamansal ve mekansal esnekliğin, çalışma süresi ve iş tatmini ile ilişkisi üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarıyla benzerlik taşıdığı görülmektedir. Posse-riede ve arkadaşları (2014) araştırmalarında, esnek çalışmanın iş tatminini pozitif yönde etkilediğini vurgulamıştır. Bunun yanında çalışanların, çalışma sürelerini kendileri belirlemelerinden dolayı home-ofis çalışmanın iş tatminini arttırdığını tespit etmişlerdir. Diğer taraftan yarı zamanlı çalışmanın ise iş tatminini azalttığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda işletmelerdeki esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş tatminlerini artırarak iş doyumu sağladığı söylenebilir. Bunun aksine Cooper ve Kurland (2002) çalışmalarında, çalışanın iş tatminin düşmesinde ve çalışanların örgütten uzaklaşmasına neden olan faktörlerden biri olarak esnek çalışma uygulamalarını göstermiştir.

Çalışmamızın diğer sonucuna göre iş yapısından kaynaklı esnekliğin ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Ancak Wilczynska ve arkadaşları (2016) tarafından istihdam esnekliğinin iş tatminine etkisini incelendiği bir çalışmada, istihdam esnekliğinin iş tatminini azalttığını vurgulanmıştır. Örnek verilmek gerekirse, mevsimlik sözleşmelerin çalışanların iş tatminini düşürdüğü söylenebilir.

Katılımcıların ölçek ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; esnek çalışma uygulamalarının zamansal esneklik boyutu 3,58 ile en yüksek, iş yapısından kaynaklı esneklik boyutu 3,32 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bağımlı değişkenlerden öznel iyi oluş ölçeğine bakıldığında, bireye bağlı öznel iyi oluş boyutu 4,38 ile en yüksek, kuruma bağlı öznel iyi oluş ise 3,88 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Son olarak diğer bir bağımlı değişken olan iş tatmini ise 4,04 ortalamaya sahiptir. Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların değişkenlere ilişkin tutumlarının “kararsızım” eşliğine yakın olduğu söylenebilir. Bireye bağlı öznel iyi oluşa ve iş tatminine dair tutumların ise “katılıyorum” eşliğine yakın olduğunu söylenebilmektedir.

Araştırma örneklem ve uygulanan yöntem itibarıyla sınırlılık arz etmektedir. Bu bağlamda gelecek araştırmaların farklı örneklem üzerinde çalışmalar yapması önerilebilir. Ayrıca nitel araştırma yöntemleri tercih edilirse değişkenlerin derinlemesine incelemesi sağlanabilir. Araştırmanın esnek çalışma literatürünü zenginleştirmesinin yanı sıra öznel iyi oluş ve iş tatmini ile arasındaki ilişki bağlamında da katkı sunması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, kurum içinde uygulanan esnek çalışma uygulamalarının zamansal esneklik boyutunun öznel iyi oluşa etkisinin olduğunu ancak iş yapısından kaynaklı esneklik boyutunun sadece bireye bağlı öznel iyi oluş boyutu üzerinde düşük düzeyde bir anlamlılığın mevcut olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Ayrıca öznel iyi oluş boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu bulgularına rastlanılmıştır. Bu bağlamda esnek çalışma uygulamalarının iki boyutunun öznel iyi oluşun iki boyutu ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlenmektedir. Böylece örgütte ki esnek çalışma uygulamalarının çalışanların öznel iyi oluşlarını ve iş tatminini arttırabileceği söylenebilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Bitlis Eren Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15.05.2022 tarih ve E-84771431-050.03-51072 (2022-06) nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı yapmıştır.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akpolat, T. ve Çetin, M. (2020). Esnek çalışma algisi ölçeğinin geliştirilmesine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 18(1), 136-152.
- Al, A. D. ve Anıl, İ. (2016). The comparison of the individual performance levels between full-time and part-time employess: The role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu. *Atatürk Üniversitesi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Arslan, G. T. (2018). Çalışmanın evrimi: Sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 145-162.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 203-216.
- Atkinson, C. ve Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88-105.
- Aydın, C. ve Kaya, M. (2021). Maneviyat ve öznel iyi oluş değişkenlerinin hayatın anlamını yordaması. *Amasya İlahiyat Dergisi*, (17), 41-77.
- Aydıntan, B., ve Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bağcı, B. (2018). Birey- örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: sağlık kurumlarında bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328.
- Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 49(1), 178-189.
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty first century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562(1), 32-158.
- Beyhan, Y. ve Boz, A. (2020). Öz-yeterliliğin arkasındaki itici güç: öznel iyi oluş. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3), 122-144.
- Bohle, P. (2016). Work-life conflict in "flexible work": Precariousness, variable hours and related forms of work organization. *In Social And Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours*, 91-105.
- Bölükbaşı, A. ve Yıldırım, D. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.
- Bozkurt, Ö. Ç., Gürel, E. B. B. ve Kıran, F. (2017). Relationship between, the flexible working, intention to leave and subjective well-being. *The Europe Proceeding of Social ve Behavioural Sciences*, 30, 217-229.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. *Journal Of Organizational Behaviour, The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 68-69.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent finding on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 1-24.
- Doğru, Ç. (2015). İnsan kaynakları açısından esnek çalışmanın istihdama etkilerinin incelenmesi: türkiye örneği. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 109-130.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dulkadir, B. (2018). 6'lı ve 7'li çalışma sisteminin işletme performansına etkisinin bilişim tabanlı elektronik hesaplama tablolarıyla incelenmesi. *Journal of Social Sciences and Education*, 1(1), 26-35.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 12(22), 103-105.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergün, E. ve Nartgün, Ş. S. (2017). Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 385-396.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2010). An analysis of the relationship between subjective well being and perceived control. *Elementary Education Online*, 9(3), 952-959.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for window step by step, a simple study guide and reference*. Gen, Boston, MA: Pearson Education, Inc, 10.
- Golden, L., & Wiens-Tuers, B. (2005). Mandatory overtime work in the united states: who, where and what. *Labor Studies Journal*, 30(1), 1-26.
- Green, C. P., & Heywood, J. S. (2011). Flexible contacts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49(3), 716-729.
- Güloğlu, T. ve Sertkan, A. G. M. (2003). Yeni teknolojilerin çalışma ilişkilerine etkileri. *Kamu- İş*, 7(2), 2-13.
- Günay, A., Çetinceli, K. ve Özdemir, K. (2018). Etik liderlik, işgören sessizliği ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. ÜİK Özel Sayısı), 675-686.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri: Akdeniz üniversitesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya).
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stres, improve health and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157-168.
- Horwitz, M., & 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.
- İlgin, C. (2019). *İşyeri nezaketsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- İşcan Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 119-135.
- İşık, M. (2016). Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin, aracı rolü ve bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır).
- Karadeniz, G., Kılınc, G., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2020). Psikolojide sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 227-248.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatından iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karçioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kerlinger, F. N. ve Lee, H. B. (1999). Foundations of behavioral research: Quantitative methods in psychology. *Behavior Therapy*, 800090-6.

- Kıcalı, Ü. Ö. (2015). Öz-şefkat ve tekrarlayıcı düşmenin olumsuz duygulanım ve depresyon ile ilişkilerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Kiremitçi, E. ve Coşkun, H. (2017). Mevsimsellik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 239-248.
- Koç, M. ve Keklik, İ. (2017). Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Koruca, H. İ. ve Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimler Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018). İşyeri kalabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87.
- Kush, K. S., & Stroh, L. K. (1994). Flextime: Myth or reality?. *Business Horizons*, 37(5), 51-56.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Lyubomirsky, S., Seldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111-131.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855
- Malkoç, A. (2011). Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul).
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Longman.
- Oğuz, Ö. (2007). *Türkiye'de çalışma hayatında esnek çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas).
- Origo, F., & Pagani, L. (2008). Workplace flexibility and job satisfaction: Some evidence from Europe, *International Journal of Manpower*. Emerald Group Publishing, 29(6), 539-566.
- Özaktan, D. Ö. (2015). *Çalışma yaşam kalitesi programlarında esnek çalışma saatlerinin yeri ve önemi: Ordu Sagra örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir).
- Özcelik, Z. (2021). Covid-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 221-240.
- Özkan, D. (2020). Orta yetişkinlik döneminde geylemin öznel iyi oluşlarına dair söylemleri. *Üsküdar Üniversitesi Psikoloji Araştırmaları Sempozyumu*, (27 Haziran- İstanbul).
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, E. B., ve Eysel, C. Ş. (2021). Esnek çalışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Telekomünikasyon sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 5(9), 17-32.
- Öztürk, M., Alparslan, A., ve Çarıkcı, İ. H. (2017). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması, *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Öztürkdoğan, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Pettinger, R. (2002). *Managing the flexible workforce*, Oxford: Wiley Company.
- Possenriede, D., Hassink, W., & Plantenga, J. (2014). Does temporal and locational flexibility of work increase the labour supply of part-timers. *Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute*, 14(11), 2-15.
- Poulwels, B., Siegers, J., & Vlasblom, J. D. (2008). Income, working hours and happiness. *Economics Letter*, 99(1), 72-74.
- Proctor, C. (2014). Subjective well-being. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 6437-6441.
- Ray, T. K., & Pana Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254.
- Rees, G., & French, R. (2010). *Leading, managing and developing people*, London: CIPD.
- Rodgers, G. (2007). Labour market flexibility and decent work. *Economic and Social Affairs*, (47), 2-9.
- Russell, H., O'Connell, P., & McGinnity, F. (2007). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender Work and Organization*, 16(1), 73-97.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-162.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: published in cooperation with the school of business administration. The University of Michigan and Alliance with The Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Sahrani, R., & Purnama, S. (2021). Proactive coping as the moderator of hope and subjective well-being among micro, small and medium enterprises actors during pandemic, *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social and Humanities*, 570, 971-978.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schmidt, J., Steel, P., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Company.
- Shagvaliyeva, S., & Yadanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 4.
- Şimşir, İ., ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. London- New Delhi: Sage Publications.
- Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross- national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 923-947.
- Stavrou, E., & Klaniotis, C. (2010). Flexible work and turnover: an empirical investigation across cultures. *British Journal of Management*, 21, 541-554.
- Stello, C. M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. In unpublished paper presented at the 2011 student research conference: Exploring opportunities in research policy and practice university of minnesota department of organizational leadership. *Policy and Development, Minneapolis, MN*.
- Taner, D. ve Negiz, N. (2018). Kamu idarelerinde esnek çalışma saatleri uygulaması üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1131-1152.
- Taşlıyan, M., Engizek, H. ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Tisk. (2001). Avrupa'da esneklik uygulamaları: İngiliz sanayi konfederasyonu ccbi araştırması çalışan bir avrupa yaratılması. *Türkiye İş Veren Sendikaları Konfederasyonu*, 204, 1-107.
- Topsumer, F. ve Sağlam, M. (2019). Dijital oyunlar ve öznel iyi oluş ilişkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. *Humanities Sciences*, 14(2), 31-50.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2020). İşyeri kalabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Tutar, H. (2007). Katı olan her "iş" sanallaşılıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: Kuramsal bir yaklaşım. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 116-141.
- Tuzgöl, D. M. (2005). Ruh sağlığı ve öznel iyi oluş. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20, 223-331.
- Uglanova, E. ve Dettmers, J. (2018). Sustained effect of flexible working time arrangements on subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1727-1748.
- Wadhwa, S., & Rao, K. S. (2004). A unified framework for manufacturing and supply chain flexibility. *Global Journal of flexible systems management*, 5(1), 29-36.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wilczynka, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: The case of workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656.
- Yıldız, S., Dumlu, B. ve İbrahimağaoğlu, Ö. (2021). Demografik özelliklere göre duygusal emek ve çalışan iyi oluş halindeki farklılıklar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (31), 173-192.
- Yücel, E. (2017). Flexible work from past to present. Geçmişten bugüne esnek çalışma, *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2818-2826.
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 29.