



Uzaktan Çalışmanın ve İşyeri Ortamında Çalışmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi*

Comparative Analysis of the Effect of Remote Working and Working in a Workplace Environment on Job Satisfaction

İbrahim YILDIRIMÇAKAR¹ İ Zafer KANBEROĞLU²

¹Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, İktisat Bölümü, Van/Türkiye, ibrahimyildirimcakar@yyu.edu.tr

²Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, İktisat Bölümü, Van/Türkiye, zkanberoglu@yyu.edu.tr

ÖZET

2019 yılında dünya genelinde etkili olan COVID-19 pandemisi ile daha fazla gündeme gelmeye başlayan uzaktan çalışma, kriz dönemlerinde çalışma hayatında sürekliliğin sağlanmasında önemli bir çalışma modeli olarak varlığını sürdürmektedir. Uzaktan çalışma ile işgücünün geleneksel iş modellerinden uzaklaşması iş tatmini sorununu da beraberinde getirmiştir. Bunun için bu çalışma uzaktan çalışma ile işyerinde çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koyma amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma akademisyenler, bankacılar, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanları ve yazılım mühendisleri üzerinde anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışmada Minnesota İş Tatmini Envanteri'nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. 546 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS paket 23 programı ile T-Testi, ANOVA ve korelasyon testleri ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre Uzaktan çalışmada ve işyeri ortamında çalışmada elde edilen tatmin düzeylerinin karşılaştırmasında Pearson korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Buna göre İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Buna göre katılımcıların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri işyeri ortamında elde ettikleri tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte akademisyenlerin diğer meslek gruplarına göre uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Uzaktan çalışmada tatmin düzeyi en düşük olan meslek grubu ise öğretmenler iken, bekar katılımcıların evli katılımcılara göre uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu çalışmada ortaya çıkan bir diğer önemli sonuçtur.

Anahtar Kelimeler: *Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, İş Tatmini*

ABSTRACT

Remote working, which started to come to the fore with the COVID-19 pandemic that was effective worldwide in 2019, continues to exist as an important working model in ensuring continuity in working life during crisis periods. The movement of the workforce away from traditional business models through remote working has brought about the problem of job satisfaction. For this reason, this study was prepared to reveal the effect of remote working and working in the workplace on job satisfaction. This study collected data via survey method on academicians, bankers, teachers, call center employees and software engineers. The twenty-item short version of the Minnesota Job Satisfaction Inventory was used in the study. Data obtained from 546 participants were analyzed with T-Test, ANOVA and correlation tests with SPSS package 23 program. According to the analysis results, Pearson correlation method was used to compare the satisfaction levels obtained in remote working and working in the workplace environment. Accordingly, the relationship between job satisfaction scores in the workplace and remote working was found to be statistically significant ($p < .05$). Accordingly, it was determined that the satisfaction level of the participants in remote work was higher than the satisfaction level they achieved in the workplace environment. However, it has been determined that academicians have higher satisfaction levels in remote work than other professional groups. While the professional group with the lowest satisfaction level in remote work is teachers, another important result of the study is that single participants have higher satisfaction levels in remote work than married participants.

Keywords: *Flexible Working, Remote Working, Job Satisfaction*

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi

Başvuru Tarihi: 21 Ekim 2023

Kabul Tarihi: 14 Aralık 2023

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Sorumlu Yazar

İbrahim Yıldırımçakar

ARTICLE INFOS

Article History

Received: October 21, 2023

Accepted: December 14, 2023

Article Type

Research Article

Responsible Author

İbrahim Yıldırımçakar

* Bu çalışma İbrahim Yıldırımçakar tarafından hazırlanan "Uzaktan Çalışmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Analizi" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

1. Giriş

Küresel ekonominin egemen olduğu dünyada yaşanan ekonomik krizler ve salgın hastalıklar istihdam yapısında önemli daralmaların yaşanmasına ve kronik işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte ortaya çıkan bu işsizlik sorunu sosyal yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Dünyada yaşanan söz konusu bu krizlerin iş gücü piyasalarını olumsuz etkilemesi, iş ilişkilerine de yansımakta, bundan dolayı bu durum işçinin korunması kadar işverenin de korunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda iş gücü piyasalarının ihtiyaçlarının karşılanması, bu konuda yeni yasal düzenlemelerin yapılması, çalışma tür ve biçimlerine olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.

Uluslararası piyasalara uyum sağlamak, işletmelerin varlığını sürdürmek ve istihdamı korumak amacıyla klasik çalışma modellerinden uzaklaşarak daha esnek çalışma modellerinin benimsenmesi yoluna gidilmektedir. Fakat asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kamu kurumları lehine değiştirilmesi, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ve özel istihdam büroları, uzaktan çalışma, kısa çalışma, kadın çalışanlarının doğuma bağlı haklarının düzenlenmesi, yarım çalışma ve kısmi süreli çalışma hakkı getirilmesi gibi düzenlemeler işgücü piyasası için önem arz etmektedir.

Çalışma hayatında ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır. Söz konusu bu çalışma modeli klasik çalışma modelinden farklı olarak 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatına girmiştir. Küresel ekonomi, teknolojik gelişmeler, ekonomik krizler, salgın hastalıklar ve doğal afetler gibi durumlarda çalışma hayatında en çok yararlanan uzaktan çalışma geleceğin çalışma modelleri kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte işgücü piyasasında ortaya çıkan bu tür çalışma modelleri beraberinde iş tatmin düzeyi ile ilgili birçok soruna da gündeme getirmektedir. Özellikle çalışanların ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş-yaşam dengesi ve işçi-işveren ilişkileri bakımından tatmin düzeylerini de değiştirmektedir. Söz konusu bu çalışma son dönemlerde çalışma hayatında uygulanan uzaktan çalışma ve iş tatmini ile işyerinde çalışma iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla önem arz etmektedir.

2. Uzaktan Çalışma

Küreselleşme, uluslararası alandaki zorlu rekabet şartları, teknolojideki gelişmeler, son dönemlerde ekonomileri derinden etkileyen ekonomik krizler ve salgın hastalıklar, işverenleri ister istemez üretim maliyetlerini düşürmeye, yeni çalışma modellerini uygulamaya yöneltmiştir. Bu ise istihdamın dışsallaştırılmasına ve üretimin iş yeri dışında başka bir yerde yapılmasına olanak sağlamıştır. Bununla birlikte devletler, yukarıda sıralanan faktörlerden dolayı dünyada kronik bir hâl alan işsizliği çözmek için iş mevzuatında esnekleşme çalışmalarına hız vermeye başladılar (Golden ve Veiga, 2005: 303).

Uzaktan çalışma (tele çalışma-evde çalışma) kavramı Türk hukukuna 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde yapılan değişikliklerle iş hukukuna girmiştir. Bu kapsamda uzaktan çalışma kavramı "Evde Çalışma" ve "Tele Çalışma" kavramlarının her ikisini de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Literatürde uzaktan çalışma hem iş yeri dışında hem de iş yerine bağlı bütün ofislerde/bürolarda çalışmaları, geleneksel olarak asıl işyerinde çalışmakla birlikte, çalışanların bir kısmı işyeri dışında çalışmayı evde çalışmayı ve tele çalışmayı kapsamaktadır (Golden ve Veiga, 2005: 305).

Uzaktan çalışma kavramı 4857 Sayılı İş kanunu' nunda "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş

görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." (4857 sayılı İş Kanunu. m14/4) şeklinde tanımlanmıştır. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde uzaktan çalışma hem tele çalışmayı hem de evde çalışmayı kapsamasından dolayı her iki uzaktan çalışma biçimini ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir (İnal, 2022: 20).

Uzaktan çalışma/Evde çalışma/Tele çalışma, işe geliş-gidişlerden kaynaklanan trafik sıkışıklığını azaltma talebi ile gündeme gelmiş ve bu talep doğrultusunda trafik sıkışıklığını azaltmak amacıyla tasarlanmıştır. Söz konusu bu çalışma modelinin temel amacı çalışanlarda meydana gelen yorgunluk ve stres gibi faktörleri ile trafik sıkışıklığı ve yoğun yarı kullanılması kaynaklanan hava kirliliğini azaltmaktır. Bununla birlikte günümüzde sosyo-ekonomik bir krize dönüşen koronavirüs salgın hastalığının istihdamda daralmalara neden olması sonucunda ortaya çıkan yoğun işsizlik ortamında, işverenler hem söz konusu bu hastalıkla mücadele etmek hem de maliyetlerde avantaj sağlamak amacıyla çalışanlarının büyük bir kısmını uzaktan çalışma modeli kapsamında çalıştırmaya iten başka bir faktördür (Schall, 2019: 1).

Uzaktan çalışma modeli ile çalışanlara, rahat bir çalışma ortamında güdültüden uzak bir şekilde çalışma olanağı sağlanmasının yanında, iş-aile yaşamında dengenin sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Çalışanları ev esaslı uzaktan çalışma modeline uyum sağlamasında etkili olan bazı faktörler de söz konusudur. Bu faktörler şunlardır:

- ✓ İş-yaşam dengesinin sağlanmasında daha fazla esneklik sağlama,
- ✓ İşe gidiş-geliş sürelerinin kısalması ve zamandan tasarruf edilmesi,
- ✓ Yaşam şeklinin değişmesi,
- ✓ Alternatif çalışma seçeneklerini sunması,

Yukarıda maddeler halinde sıralanan faktörler çalışanları ev esaslı uzaktan çalışma modeline uyumun sağlanmasına yardımcı olan temel bazı faktörlerdir (Yılmaz, 2020: 256).

Türkiye'de uzaktan çalışma modeline yönelik usul ve esaslar 10 Mart 2021 tarihli resmî gazetede yürürlüğe girmiş olan "4857 Sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Kapsamında Uzaktan Çalışmaya İlişkin Usul ve Esaslar" başlığı altında düzenlenmiştir. Bu kapsamda uzaktan çalışmayla ilgili işçi ve işveren arasında yapılacak iş sözleşmesinin genel kuralları aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

- ✓ Uzaktan çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi koşuluna bağlı ve yazılı olarak oluşturulan iş ilişkisidir.
- ✓ İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine yönelik hususlar uzaktan çalışma sözleşmesi kapsamında ele alınmıştır. Bununla birlikte işveren tarafından temin edilen araç gereçler ve bunların korunmasına yönelik sorumluluklar yine sözleşmede belirtilmiş olup söz konusu bu araçların işveren tarafında sağlanacağı belirtilmiştir.
- ✓ Uzaktan çalışma kapsamında çalışanın işverenin gözetimi ve denetiminden uzak olması nedeniyle uzaktan çalışmada fazla çalışma sürelerinin belirlenmesi de zorlaşmaktadır. Fazla çalışma süresinin belirlenmesini kolaylaştırmak amacıyla işveren ile çalışanın çalışma sürelerini yazılı olarak oluşturması, çalışma sürelerinin teknolojik araçlarla takip edilmesi ve çalışma sürelerinin gönüllü olarak raporlanması gibi yollara başvurulabilmektedirler.
- ✓ İşveren, uzaktan çalışma kapsamında çalışan işçinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri

konusunda işçiyi bilgilendirmek, işçiyi gerekli eğitimi vermek, işçinin sağlık durumunu gözetmek ve işçiyi sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla sorumludur.

- ✓ Bir sözleşmenin uzaktan çalışma sözleşmesine çevirmek için her iki tarafın anlaşması sonucunda iş ilişkisi, mevcut olan sözleşme üzerinde uzaktan çalışma sözleşmesi şekline çevrilebilir.
- ✓ Uzaktan çalışma sözleşmesi yapıldıktan sonra işyerinin ihtiyaçlarına göre özel uygulamaların oluşturulduğu görülmektedir. İşçilere çalışma yeri esnekliğini teşvik eden bu uygulamaları; işçiyi evinin dışında belirtebileceği başka herhangi bir yerleşim yeri belirterek çalışma yerini belirleyebilme imkânı tanınmaktadır (4857 sayılı iş kanunu m.14, 2021).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinin 4. ve 5. Fıkraları ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. Maddesine göre uzaktan çalışma sözleşmeleri ile yazılı olarak kurulmak ve söz konusu sözleşmede "İşin tanımı, işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyi iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler" yer almak zorundadır (4857 sayılı iş kanunu m.14, 2021).

Çalışma hayatında nispeten yeni bir çalışma modeli olan uzaktan çalışma, söz konusu yasal yükümlülüklerin olması daha sonra işçi ile işveren arasında doğabilecek anlaşmazlıkların çözümü ve anlaşmaya bağlılıkları açısından önemlidir. Bununla birlikte literatürde yapılan çalışmalara göre bu hususların genişletilmesi ve güvence altına alınması iş gücü piyasalarının işleyişindeki etkinliğini de önemli derecede etkileyecektir. Bu bağlamda incelendiğinde uzaktan çalışma yönetmeliğinin belirlediği hususlara ek olarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik evde ne gibi önlemlerin alınması gerektiği, yapılacak denetimlerde çalışanın özel hayatının gizliliğinin nasıl sağlanacağı, işletme verileri ve iş sırlarının korunmasındaki önlemlerin neler olacağı ve çalışanın sosyal hayattan kopmaması veya çalışanın izole olmasını nasıl önleneceği sözleşmede belirtilmesi önemli olabilir (Erafşar, 2022: 284)

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. Madde'sinde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler de şu şekilde sıralanmıştır:

- ✓ Çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atacak kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma
- ✓ Söz konusu bu maddelerin işlenmesi veya maddelerin atıkları ile çalışmak
- ✓ Çalışanın biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde (4857 sayılı iş kanunu m.13, 2021).

İş Kanunu'nunda diğer önemli bir konu ise yukarıda da maddeler halinde sıralandığı gibi bazı işlerin evde yapılması veya uygulanması yasak olan işlerdir. Buna göre, tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanıldığı işlerin uzaktan çalışma modeli kapsamında yapılması yasaklanmıştır. Ayrıca kanunda yer almamasına rağmen yönetmenlikte düzenlenen bir diğer konu da mevcut iş sözleşmelerinin uzaktan çalışma sözleşmesine çevrilmesi durumunda uygulanması gereken kuralların neler olduğudur. Bazı iş sözleşmeleri baştan yapılırken uzaktan çalışma sözleşmeleri kapsamında yapılabileceği gibi iş yerinde çalışmayı konu edinen bir sözleşmede daha sonra uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir (İnal, 2022). Söz konusu bu durumun gerçekleşmesi için sözleşmeye taraf kişilerin veya kurumların kendi aralarında anlaşması gerekmektedir. Yönetmenlikte bu durum açık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu kapsamda sözleşmeye taraf olan kişi veya kurumların halihazırda olan bir iş sözleşmesini sözleşme

kuralları çerçevesinde anlaşmaları durumunda uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Fakat söz konusu uzaktan çalışma sözleşmesi talebi işçi tarafından gelmesi durumunda ise sözleşme süreci "Başvurunun yazılı olarak yapılması, işin ve işçinin niteliği ile işveren tarafından belirlenecek diğer kısıtlara göre talebin değerlendirilmesi, değerlendirme sonucunun işçiyeye otuz gün içinde yazılı olarak bildirilmesi ve sonucun olumlu olması durumunda Kanun ve Yönetmelikte belirtilen hususları içeren bir sözleşmenin yazılı şekilde kurulması" şeklindedir. Kendi isteğiyle uzaktan çalışmaya geçen işçinin aynı yöntemi izleyerek yeniden iş yerinde çalışma talebinde bulunması da söz konusudur. Buna göre yönetmelik kurallarına göre her iki tarafın talebe olumlu yaklaşması ile söz konusu sözleşme işyerinde çalışma sözleşmesi şekline de dönüştürülebilir (Şakar ve Şahin, 2021: 256).

İşçinin uzaktan çalışma modeline geçiş talebi ise yine yönetmenliğin 14. Maddesinde aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- ✓ Uzaktan çalışma modeline geçişin olması için yazılı talebin ilk olarak işçiden gelmesi gerektiği düzenlenmiştir.
- ✓ İşçiden gelen yazılı talebin işveren tarafında değerlendirilir, işin ve işçinin uzaktan çalışmaya uygunluğu araştırılıp ve sözleşme için diğer hususlar belirlenir.
- ✓ İşveren tarafında değerlendirilen yazılı talep otuz gün içinde işçiyeye yazılı olarak bildirilmesi gerekir.
- ✓ Talebin kabulü durumunda uzaktan çalışma yönetmeliğinin 5. Maddede yer alan usul ve esaslar çerçevesinde uygun şekilde sözleşme yapılır.
- ✓ Uzaktan çalışmaya geçen işçi, aynı usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşverenin, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirmesi gerekmektedir.
- ✓ Ancak uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle iş yerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır (4857 sayılı iş kanunu m.14, 2021).

3. İş Tatmini Tanımı ve Önemi

İnsanoğlu düşünen ve konuşan bir varlık olmasından dolayı sonsuz sayıda istek ve ihtiyacı vardır. Sosyal hayatta ve iş hayatında insanoğlu bu ihtiyaç ve isteklerini karşılamak amacıyla bazı davranışlarda bulunur. İnsanoğlunun sergilediği bu davranışlar sonucu istek ve ihtiyaçları karşılanması halinde "tatmin" olma durumu ortaya çıkarken, karşılanmadığı durumlarda ise "tatminsizlik" ortaya çıkmaktadır. Toplumsal yaşamda her bir bireyin farklı özellikleri vardır. Bu farklı özelliklerden dolayı bireylerin farklı ihtiyaç ve istekleri nedeniyle tatmin olma ve tatminsizlik durumları da farklılaşmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2006: 124).

İş tatmini kavramı sosyal hayatta ve çalışma hayatında önemli bir kavram olarak durmaktadır. İş tatmini kavramına yönelik literatürde birçok tanım yapılmıştır. İş tatmini; kişide, çalışma hayatı ve çalıştığı iş yerinin çalışma koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve söz konusu kişinin işine karşı hissettiği pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında iş tatmini genelde çalışanın çalıştığı işten elde ettiği maddi kazanç ile çalışanın birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile kolektif bir şekilde çalışarak ortaya koydukları mal veya hizmetin sağladığı mutluluk ve tatmin olma durumunu ifade etmektedir. İş tatminine yönelik literatürde yapılan başka bir tanımlama ise, bireyin iş çevresinden başka bir ifadeyle işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır. İş tatmini

çalışma hayatında bir kalite ölçütü olarak da belirtilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 204).

Çalışma hayatında iş tatmini, çalışanın çalıştığı işten duyduğu memnuniyet ve çalışan açısından işinin ne derecede anlamlı ve doyurucu olduğunu gösteren bir kavramdır (Karcıoğlu vd, 2009: 60-61). İş tatmini, çalışanın çalıştığı işe karşı hissettiği memnuniyet ve memnuniyetsizlik durumu ya da çalışanın çalıştığı işe yönelik ortaya koyduğu genel tutum olarak da ifade edilmektedir (İşler ve Özdemir, 2010: 5-7).

İş gücü piyasasında önemli bir kavram olan iş tatmini kavramının tarihsel süreçteki yerine baktığımızda ise, iş tatmini kavramı ilk olarak 1920'de gündeme gelmesine rağmen, önemi 1940'lardan sonra anlaşılmıştır. Üretim faktörlerinden en önemlilerinden bir olan emek faktörünün ihmal edilmesi iş tatminin gündeme geçmesinde önemli bir etken olmuştur (Özpehlivan, 2018: 43-45).

İş gücü piyasasında önemli bir kavram olan iş tatminine yönelik literatürde üç farklı yaklaşım yer almaktadır. Bunlardan birincisi iş tatminini çalışma koşullarıyla ilişkilendirilen davranışçı yaklaşımdır. İkinci yaklaşım ise, işgücünün bilgi ve becerilerini temel alan yaklaşımdır. Üçüncü yaklaşım ise işgücünün kişisel özelliklerini temel alan veya işgücünün memnuniyetini içsel etkenler tarafından belirlendiğini açıklayan yaklaşımdır (Özpehlivan, 2018 : 46).

Çalışanlarda iş tatmini sağlandığında, çalışan işyeri ile olan bağı güçlenmekte ve iş motivasyonu yükselerek, iş verimliliğini de beraberinde getirmektedir. Çalışanın işini sevmesi ve yaptığı işten tatmin olması sonucunda, iş verimliliği yüksek olacak ve iş gücü performansı artacaktır. Böylece performansı artan bireylerin kuruma olan katkıları artabilir ve söz konusu kurumun ulusal ve uluslararası alanda rekabet etme potansiyeli güçlenebilir (Karcıoğlu vd, 2009: 61-63).

İş tatminine bireysel açıdan bakıldığında, iş yerinde harcanan zamanın fazlalığı, bireyin sosyal yaşamda geçimini sağlayacağı geliri ve bireyin sosyal statüyü sağladığı mekân olarak bakıldığında iş tatmini bireylerin hayatında çok önemli ve geniş bir alana karşılık gelmektedir. Bununla birlikte bireyin tatmin olmadığı ve sevecek yapmadığı bir iş bireyi psikolojik olarak olumsuz etkileyerek, bireyin sunduğu hizmetin kalitesini de düşürmektedir (Kahya, 2013: 36). İş tatmini sağlanmadığında birey ruhsal olarak mutsuz olmakta ve gelecekle ilgili beklentilerini karşılayamaması sonucu ümitsizliğe düşmesi de olası bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin çalışma hayatında gelecekle ilgili beklentilerini karşılayamaması bireylerin performansını düşürmekte ve sosyal yaşamdaki tatmin düzeyini de azalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işletmelerde çalışan iş gücünün memnuniyet düzeylerinin yüksek olmaması sadece iş gücünü etkilememektedir. İş memnuniyetsizliği durumunda, işletme açısından da çalışanın işten soğuması, devamsızlık, ekip ruhuna katılamama ve yapılan işin kalitesinde düşüşe neden olabilmektedir. İş görenin memnuniyet düzeyinin artması örgütün hedeflerine yaklaşmasını kolaylaştırmaktadır (Keskin vd, 2004: 18-19).

4.Literatür Taraması

21.yy'da bilgi çağı sosyo-ekonomik hayatta birçok değişim ve dönüşümün meydana gelmesini sağlamıştır. Söz konusu bu değişim ve dönüşümlerden biri de işgücü piyasalarında ve çalışma hayatında yeni iş modellerinden bir olan uzaktan çalışma modelidir. Esnek çalışmanın önemli bir türü olan uzaktan çalışma, son dönemlerde literatürde en çok tartışılan konulardan biridir. Bu kapsamdan değerlendirildiğinde esnek çalışma, uzaktan çalışma ve iş tatminine yönelik uluslararası alanda yapılan çalışmalara yönelik literatür çalışması aşağıda özetlenmiştir.

1970'lere kadar ki süreçte Fordist üretim modeli dönemin ekonomik krizlere çözüm üretmemesi ile etkinliğini kaybetmesi sonucunda ortaya çıkan Post-Fordist üretim modeli, çalışma hayatında esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasında önemli etkisi olmuştur. 1980'lerde başlayan teknolojik gelişmeler, küreselleşme olgusunun da etkisiyle dünya genelinde etkisi giderek artan çetin rekabet koşullarına karşı esnek çalışma modeli önemli bir politika aracı olarak önemi gittikçe artmıştır. Bu kapsamda Dilşad ve Aydın (2021), COVID-19 pandemisi, Uzaktan Çalışma ve İş Performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, salgın hastalık döneminde sosyal mesafe kuralının uygulanması için uzaktan çalışmaya uygun olan işlerden biri olan bankacılık sektöründe çalışan işgücünün iş performansını 311 kişiye uygulanan anket ile ölçmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda evde çalışma, iş memnuniyeti, cinsiyet ve kurum değişkenlerinin iş performansı arasında anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmelerine karşın çalışma alanı, iş motivasyonu, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre ve pozisyon değişkenlerinin ise bankacılık iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Kaçık (2021), esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisine yönelik yaptığı çalışma sonucunda esnek çalışma uygulamalarının iş-yaşam dengesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca ulaştığı diğer sonuçta göre ise esnek çalışma uygulamalarının iş tatmini ve çalışan performansını anlamlı bir şekilde ve negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Hatayama, vd. (2020), COVID-19 pandemisi döneminde, hangi işlerin evde çalışmaya uygun olup olmadığına yönelik 53 ülke örneğinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, teknolojik gelişmelere göre ülkeleri uzaktan çalışma durumuna göre karşılaştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, teknolojik altyapısı gelişmiş ülkelerin uzaktan çalışma modeli kapsamında sorun yaşamadığını tespit etmişlerdir. Fakat teknolojik alt yapısı gelişmemiş ve az gelişmiş ülkelerin, evde çalışmaya (uzaktan çalışma) uyum sağlamadığı ve esnek çalışma uygulamalarını kısmi olarak uyguladıkları, genel anlamda geleneksel çalışma yöntemleri ile söz konusu salgın krizi ile mücadele ettiklerini vurgulamışlardır.

Uzaktan çalışma ve iş tatminine yönelik yapılan önemli çalışmalardan bir tanesi de Schall (2019) tarafından yapılan tez çalışmasıdır. Uzaktan çalışma ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 187 çalışan üzerinde online olarak yaptığı çalışma sonucunda, uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Üniversitede çalışan öğretim elamanlarının iş tatmini düzeyinin belirlenmesine yönelik bir diğer çalışma da Koçoğlu (2015) tarafından yapılmıştır. Türkiye'deki bir üniversitede çalışan 182 akademisyene anket uygulanması ile iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemeye çalıştığı bu çalışmada genel olarak akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu, bu kapsamda akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni durum gibi demografik özelliklere göre iş tatmin düzeyleri farklılık göstermediği tespit edilmesine karşın yaş, akademik unvan ve çalıştığı birim gibi özellikler ile iş tatmini arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında fakültede çalışan akademisyenlerin Meslek Yüksek Okullarında çalışan akademisyenlere göre işlerinden daha az tatmin oldukları bir diğer önemli sonuç olarak belirtilmiştir.

Başdoğan (2015) esnek çalışma ve iş tatmini ilişkisini analiz ettiği tez çalışmasında, 202 esnek çalışma kapsamında çalışan üzerinde yaptığı anket araştırması sonucunda, korelasyon analizine kullanılarak esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Analizde kullandığı regresyon analizi sonuçlarına göre, “esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumun” “iş tatmini” değişkenine ait varyansı yaklaşık olarak %14 oranında açıkladığı, başka bir ifadeyle esnek çalışma modeli kapsamında çalışanların iş tatmin düzeylerinin %14’ünün esnek çalışma düzenlemelerine yönelik olumlu tutum sergiledikleri sonucuna varmıştır.

Esnek çalışmanın iş tatmini üzerinde etkisine yönelik Şimşek (2012) tarafından İstanbul Aydın Üniversitesinde uzaktan çalışmanın iş tatmini ilişkisinin incelendiği çalışmada, uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte esnek çalışmaya ilişkin Çelenk ve Atmaca (2010), esnek çalışmanın işgücü maliyetleri ve rekabet ilişkisini araştırdığı ve İstanbul’da 120 tekstil firması üzerinde yaptığı çalışmaya göre; esnek çalışmanın işgücü maliyetlerini düşürdüğü ve firmanın rekabet etme gücüne olumlu katkı sağladığı sonucuna varmıştır.

Pinhas (2006), esnek çalışmanın Avrupa Birliğinde sosyal politika boyutundaki etkisine yönelik yaptığı çalışmada esnek çalışmayı teknolojik gelişmelere ve küreselleşmeye karşı önemli bir araç olarak ele almaktadır. Çalışmanın sonucuna göre, çalışma hayatında iş-yaşam dengesinin sağlanması, insani hayat koşullarının yaratılması, yaşam kalitesinin ve özel yaşam süresinin arttırılmasına olanak sağlamak için esnek çalışma koşullarının düzenlenmesi bu noktada hayati bir öneme sahip olduğunu vurgulamıştır.

Uzaktan çalışmanın iş memnuniyeti üzerindeki etkisi ile ilgili uluslararası literatürde yapılan bir diğer önemli çalışma ise Golden ve Veiga (2005) tarafından yapılan çalışmadır. Çalışmada telekomünikasyon firmalarında çalışan 321 profesyonel çalışandan olumlu yanıt olarak analizlerini bu örneklem üzerinde yapmışlardır. Hiyerarşik regresyon analizi uyguladıkları çalışmalarında sonuç olarak, uzaktan çalışma ile iş tatmini arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Teknolojik gelişmelerin etkisiyle sanal dünyada çalışan işgücünün iş ve iş dışında sorunların iş stresi üzerindeki etkisine yönelik Raghuram ve Wiesenfeld (2004) tarafından yapılan çalışmada, iş ve iş dışındaki sorunlarla iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Sanches, vd. (2005), uzaktan çalışma ve işyerinde esnek çalışmanın işletme performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, 479 küçük ve orta büyüklükteki firma üzerinde yaptıkları araştırmada, uzaktan çalışmanın firma performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiş ve uzaktan çalışmaya uygun iş kollarının teknolojik gelişmelerle desteklenmesi hem işgücü için hem de işveren için avantajlı olacağını belirtmişlerdir.

Esnek çalışma türlerinden biri olan uzaktan çalışmaya ilişkin Ng ve K. Jin (2000), Malezya’da uzaktan çalışmaya yönelik 1254 işletme ve 259,517 işçi üzerinde yaptığı anket çalışmalarında, uzaktan çalışmanın Malezya ekonomisi ve toplumun sosyo-ekonomik yapısı üzerine pozitif etkide bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır.

4. Veri Toplama ve Değerlendirme Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket seçilmiştir. Analizlerde kullanılan ankette Minnesota İş Tatmini Envanteri’nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Veri analizi SPSS 23 programı kullanılarak yapılmıştır. SPSS’e girilen veriler kontrol edilmiş ve eksik girilen ya da hatalı bir veriye rastlanmamıştır.

Ayrıca tüm ölçeğe aynı cevabı veren katılımcı kontrol edilmiş ve herhangi bir katılımcı tüm ölçeğe aynı cevabı vermemiştir. Veri analizinde sosyo-demografik özelliklere göre frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Ölçek puanlarına ilişkin betimsel istatistikler elde edilmiş ve ölçek puanlarının normalliği için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2003) bu değerlerin ± 1 aralığında olduğunda veri dağılımının normal olduğunu belirtmiştir. Normallik varsayımları kontrol edilmiş ve ölçek puanlarının normal dağılım özelliği gösterdiği elde edilmiştir. İstatistiksel analizler için bağımlı gruplar t testi, bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Kullanılan tüm bu yöntemler parametrik yöntemler olup çeşitli varsayımları vardır. Tüm yöntemler için puanlar sürekli ve normal dağılımlı temel varsayım olup bağımsız gruplar t testi ve ANOVA için varyansların homojenliğinin sağlanması gerekir. Varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiştir ve tüm gruplarda varyanslar homojen dağılmaktadır. Bağımsız gruplar t testi yöntemi iki grup içinde puanların karşılaştırılmasında kullanılan bir yöntem iken ANOVA ise en az üç grup içinde puanların karşılaştırılmasında kullanılır. ANOVA sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark elde edildiğinde farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemleri ile incelenmiş olup varyanslar homojenliği sağlandığı için *LSD çoklu karşılaştırma yöntemi* kullanılmıştır. Bağımlı gruplar t testi ise tek bir gruptaki iki farklı ölçüme ilişkin puanların karşılaştırılmasında kullanılır. Tüm bu parametrik yöntemler için ise veri sayısının yeterli büyüklükte ($N > 30$) olması gerekir (Tabachnick ve Fidell, 2003). Son olarak sürekli değişkenler arasındaki ilişki için ise Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Kullanılan istatistiksel analizler için %95 güven aralığı bir başka ifadeyle $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde karşılaştırma yapılmıştır.

4.1. Hipotezler

Bu çalışmada uzaktan çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisi ve iş ortamında çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik geliştirilen hipotezler:

H_1 : Katılımcıların uzaktan çalışma ile duydukları iş tatmini demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_2 : Katılımcıların uzaktan çalışma ile duydukları iş tatmini demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H_3 : Katılımcıların işyeri ortamında çalışma ile duydukları iş tatmini demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_4 : Katılımcıların işyeri ortamında çalışma ile duydukları iş tatmini demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

4.2. Bulgular

Tablo 1
Güvenirlilik analizi tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	20

Tablo 1’e göre Cronbach’s Alpha değeri 0,814 olduğu belirlenmiş olup, faktörlerin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,5 den küçük olması durumunda faktörlerin güvenilirliği olmadığı kabul edilmektedir. Bu çalışmanın analiz sonucuna bakıldığında faktörlerin güvenilirlik derecesinin yüksek olduğu (0,814) belirlenmiştir.

Tablo 2

Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

s	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	297	54,4
	Kadın	249	45,6
Yaş	20-29	179	32,8
	30-39	116	21,2
	40-49	130	23,8
	50-59	79	14,5
	60 ve üstü	42	7,7
Medeni Durum	Evli	407	74,5
	Bekâr	139	25,5
Meslek	Akademisyen	189	34,6
	Bankacı	148	27,1
	Öğretmen	115	21,1
	Çağrı merkezi elamanı	67	12,3
	Yazılım Mühendisi	27	4,9
Çocuk Sayısı	Yok	202	37
	1	165	30,2
	2	142	26
Toplam	3 ve üstü	37	6,8
		546	100

Araştırmada 546 katılımcıdan veri toplanmıştır. Tablo 2'ye göre, Katılımcıların %54.4'ü erkek, %45.6'sı ise kadındır. Yaşa göre katılımcıların dağılımı sırasıyla 20-29 yaş (%32,8), 40-49 yaş (%23,8), 30-39 yaş (%21,2), 50-59 yaş (%14,5) ve 60 yaş üzeri (%7,7) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %74,5'i evli ve %25,5'i bekarıdır. Katılımcıların %34,6'sı akademisyen, %27,1'i bankacı,

%21,1'i öğretmen, %12,3'ü çağrı merkezi elamanı ve %4,9'u ise yazılım mühendisi mesleklerinde çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların çocuk sayısına göre dağılımı çocuğu olmayan (%37), bir çocuk (%30,2), iki çocuk (%26) ile üç ve üzeri çocuk (%6,8) olarak elde edilmiştir.

Tablo 3

Ölçek Puanlarına Göre Betimleyici İstatistik Tablosu

Ölçek Puanları	En Küçük	En Büyük	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Uzaktan Çalışmada Tatmin	49	100	75,16	9,11	0,704	0,17
İşyeri Ortamında Çalışmada Tatmin	36	100	68,96	11,91	-0,647	0,487

Hem uzaktan çalışma durumunda iş tatmini hem de işyeri ortamında işe duyulan tatmin puanları ölçekte yer alan maddelerin toplanmasıyla elde edilmiştir. Tablo 3'e göre, Uzaktan çalışmada iş tatmini puanları 49-100 arasında değişirken ortalaması 75,6 ve standart sapması 9,11'dir. İşyeri ortamında çalışmada iş tatmini puanları 36-100 arasında değişirken ortalaması 68,96 ve standart sapması 11,91'dir. Her iki ölçek puanı için çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1 arasında elde edilmiş olup iki ölçek puanı da normal dağılmaktadır.

Ölçekler arasında ilişkiye yönelik bulgular

Tablo 4

İşyeri Ortamında ve Uzaktan Çalışmada İşe Duyulan Tatmin Puanları Arasında Pearson Korelasyon Tablosu

	Ortalama	ss	İşyeri	Uzaktan
İşyeri	68,96	11,91	1	
Uzaktan	75,16	9,11	0,210**	1

** $p < .01$

İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bu yöntem için puanlar sürekli olmalı ve normal dağılım özelliğine sahip olması gerekir. Tablo 4'e göre, İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0,210$, $p<.05$). Baykul (2010) korelasyon katsayısının $<0,40$ olduğunda zayıf düzeyde ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki zayıf düzeyde ve pozitif yöndedir. Yani katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arttıkça uzaktan çalışmaya yönelik tatmin puanları da artmaktadır.

Gruplara Göre Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

Katılımcıların işyeri ortamında çalışmada ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Katılımcıların işyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımlı gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem tek bir gruba ait iki farklı ölçümün karşılaştırılmasında kullanılan parametrik bir yöntem olup puanların sürekli ve normal dağılım özelliği göstermesi gerekir. Veri sayısı da yeterli büyüklükte ($N > 30$) olması gerekir.

Tablo 5

İşyeri ve Uzaktan Çalışmaya Yönelik T Testi Tablosu

Tatmin Puanları	N	Ortalama	ss	t	sd	p
İşyeri	546	68,96	11,91	-10,815	545	,000*
Uzaktan	546	75,16	9,11			

* $p < .05$

Tablo 5'e göre, Katılımcıların işyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($t = -10.815$, $p < .05$). Katılımcıların uzaktan çalışmada işe yönelik duydukları tatmin puanı ortalaması işyeri ortamında çalışmaya yönelik tatmin puanları ortalamasından daha yüksektir. Yani katılımcıların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri işyeri ortamında çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 6

Cinsiyete Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada elde Edilen Tatmin Düzeyleri T Testi Tablosu

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Kadın	187	95,28	13,54	-0,604	237	0,546
Erkek	52	96,62	15,80			

* $p < .05$

Tablo 6'ya göre, Cinsiyete göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Erkek ve kadın katılımcıların uzaktan çalışmaya yönelik tatmin düzeyleri benzerdir.

Cinsiyete göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Cinsiyete göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, iki kategorili bir bağımsız değişken için sürekli ve normal dağılım gösteren puanlar arasında karşılaştırmada kullanılan parametrik bir yöntemdir. Veri sayısı her bir grupta yeterli sayıda ($N > 30$) olması gerekir.

Tablo 7

Cinsiyete Durumuna Göre İşyeri Ortamında Elde Edilen Tatmin Düzeyleri T Testi Tablosu

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Erkek	297	68,50	12,03	-0,989	544	0,323
Kadın	249	69,51	11,75			

* $p < .05$

Tablo 7'ye göre, cinsiyete göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > .05$). Erkek ve kadın katılımcıların işyeri ortamında çalışmaya yönelik tatmin düzeyleri benzerdir.

Medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 8

Medeni Duruma Göre Katılımcıların Uzaktan Çalışmada İşe Duyulan Tatmin Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Medeni Durum	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Evli	407	74,65	8,82	-2,212	544	0,027*
Bekâr	139	76,63	9,80			

* $p < .05$

Tablo 8'3 göre, medeni duruma göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Bekâr katılımcıların uzaktan çalışmaya yönelik tatmin puanları ortalaması evli katılımcılara göre daha yüksektir. Yani bekar katılımcılar uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Medeni Duruma göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Medeni duruma göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 9

Medeni Duruma Göre İşyeri Ortamında Elde Edilen Tatmin Düzeyleri T- Testi Tablosu

Medeni Durum	N	Ortalama	ss	t	sd	p
Evli	407	69,03	12,22	0,226	544	0,821
Bekâr	139	68,76	10,97			

* $p < .05$

Tablo 9'a bakıldığında medeni duruma göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$). Evli ya da bekar katılımcıların işyeri ortamında çalışmaya yönelik tatmin düzeyleri benzerdir.

Yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 10

Yaş Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Yaş	N	Ortalama	ss	F	p
20-29	179	74,35	7,76	2,294	0,058
30-39	116	75,61	7,93		
40-49	130	74,67	9,36		
50-59	79	77,73	12,43		
60 ve üstü	42	73,98	8,80		

* $p < .05$

Tablo 10'na göre, yaşa göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$). Yaş gruplarına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri benzerdir.

Yaşa göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Yaşa göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem de parametrik bir yöntemdir. Bağımsız gruplar t testindeki benzer varsayımlar geçerli olup bu yöntemde en az üç gruptaki sürekli ve normal dağılım gösteren puanlar karşılaştırılır.

Tablo 11

Yaşa Durumuna Göre İşyeri Ortamında Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Yaş	N	Ortalama	ss	F	p
20-29	179	65,14	13,05	13,474	,000*
30-39	116	66,54	12,65		
40-49	130	72,74	8,89		
50-59	79	73,01	9,73		
60 ve üstü	42	72,60	9,77		

* $p < .05$

Tablo 11'e göre, yaşa göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Ancak yaşa göre hangi yaş grupları arasında fark olup olmadığı belli değildir bundan dolayı yaş grupları ikili olarak çoklu karşılaştırma yöntemleri ile karşılaştırılmıştır. En sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 12

Yaşa Durumuna Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Grup (I)	Grup (II)	p
20-29	30-39	0,302
	40-49	,000
	50-59	,000
	60 ve üstü	,000
30-39	40-49	,000
	50-59	,000
	60 ve üstü	0,003
40-49	50-59	0,866
	60 ve üstü	0,944
50-59	60 ve üstü	0,848

Tablo 12'e göre, 20-29 yaşındaki katılımcılar ile 40 yaş ve üzerindeki tüm kategorilerde yer alan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). 40 yaş ve üzerinde tüm kategorilerde yer alan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları ortalaması 20-29 yaşındaki katılımcılardan daha yüksektir. 30-39 yaşındaki katılımcılar ile 40 yaş ve üzerindeki tüm kategorilerde yer alan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). 40 yaş ve üzerinde tüm kategorilerde yer alan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları ortalaması 30-39 yaşındaki katılımcılardan daha yüksektir. 20-29 ile 30-39 yaşındaki katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$). Benzer şekilde 40 yaş ve üzerindeki kategorilerde yer alan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 13

Mesleğe Durumuna Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Meslek	N	Ortalama	ss	F	p
Akademisyen	189	83,02	9,46	117,065	,000*
Bankacı	148	71,72	5,79		
Öğretmen	115	68,17	2,48		
Çağrı merkezi elamanı	67	70,67	5,16		
Yazılım Mühendisi	27	79,85	0,77		

* $p < .05$

Tablo 13'e göre, mesleğe göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Hangi meslek grupları arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 14

Meslek Durumuna Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu (Uzaktan)

Grup (I)	Grup (II)	p
Akademisyen	Bankacı	,000
	Öğretmen	,000
	Çağrı merkezi elamanı	,000
	Yazılım Mühendisi	0,022
Bankacı	Öğretmen	,000
	Çağrı merkezi elamanı	0,287
	Yazılım Mühendisi	,000
Öğretmen	Çağrı merkezi elamanı	0,015
	Yazılım Mühendisi	,000
Çağrı merkezi elamanı	Yazılım Mühendisi	,000

Tablo 14'e göre, akademisyen ve diğer meslek gruplarında yer alan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$) ve akademisyenlerin uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha yüksektir. Öğretmen ile bankacı, yazılım mühendisi ve çağrı merkezi elemanı meslek gruplarında yer alan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$) ve yazılım mühendisinin uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha yüksektir. Son olarak bankacı ve çağrı merkezi elemanı meslek gruplarında yer alan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Mesleğe göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Mesleğe göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 15

Meslek Durumuna Göre İşyeri Ortamında Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Meslek	N	Ortalama	ss	F	p
Akademisyen	189	77,69	7,09	271,949	,000*
Bankacı	148	62,85	8,22		

Öğretmen	115	74,84	4,07
Çağrı merkezi elamanı	67	48,69	7,87
Yazılım Mühendisi	27	66,59	3,39

* $p < .05$

Tablo 15'e göre, Mesleğe göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Hangi meslek grupları arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 16

Meslek Durumuna Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu (İşyeri)

Grup (I)	Grup (II)	p
Akademisyen	Bankacı	,000
	Öğretmen	0,001
	Çağrı merkezi elamanı	,000
	Yazılım Mühendisi	,000
Bankacı	Öğretmen	,000
	Çağrı merkezi elamanı	,000
	Yazılım Mühendisi	0,01
Öğretmen	Çağrı merkezi elamanı	,000
	Yazılım Mühendisi	,000
Çağrı merkezi elamanı	Yazılım Mühendisi	,000

Tablo 16'ya göre, tüm meslek grubundaki katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). İşyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puan ortalaması sırasıyla akademisyen ($X=77.69$), öğretmen ($X=74.84$), yazılım mühendisi ($X=66.59$), bankacı ($X=62.85$) ve çağrı merkezi elamanı ($X=48.69$) olarak elde edilmiştir. Akademisyenlerin işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri diğer meslek grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir. Öğretmenlerin işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri yazılım mühendisi, bankacı ve çağrı merkezi elamanı meslek grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir. Yazılım mühendislerinin işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri bankacı ve çağrı merkezi elamanı meslek grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir. Son olarak bankacıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri çağrı merkezi elamanı meslek grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir.

Çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 17

Çocuk sayısına Göre Uzaktan Çalışmada Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Çocuk	N	Ortalama	ss	F	p
Yok	202	75,12	8,31	3,901	0,009*
1	165	74,38	8,70		
2	142	76,96	10,65		
3 ve üstü	37	71,89	7,39		

* $p < .05$

Tablo 17'ye göre, çocuk sayısına göre katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($p < .05$). Hangi gruplar arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan

çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 18

Çocuk sayısına Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu (Uzaktan)

Grup (I)	Grup (II)	p
Yok	1	0,431
	2	0,064
	3 ve üstü	0,046
1	2	0,013
	3 ve üstü	0,131
2	3 ve üstü	0,003

Tablo 18'e göre, üç ve üzeri çocuğu olanlar ile iki çocuğu olan ya da hiç çocuğu olmayan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$) ve üç ile üzeri çocuğu olan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha düşüktür. Ayrıca bir çocuğu ve iki çocuğu olan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$) ve iki çocuğu olan katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha yüksektir. Çocuk sayısına göre diğer gruplar arasında ise katılımcıların uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Çocuk sayısına göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark var mıdır?

Çocuk sayısına göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 19

Çocuk sayısına Göre İşyeri Ortamında Elde Edilen Tatmin Düzeyleri ANOVA Testi Tablosu

Çocuk	N	Ortalama	ss	F	p
Yok	202	66,43	13,79	-6,658	,000*
1	165	69,88	11,77		
2	142	71,89	8,87		
3 ve üstü	37	67,43	8,27		

* $p < .05$

Tablo 19'a göre, çocuk sayısına göre katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında anlamlı fark vardır ($F = -6.658$, $p < .05$). Hangi gruplar arasında fark olup olmadığı en sık kullanılan çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tablo 20

Çocuk sayısına Göre LSD Çoklu Karşılaştırma Tablosu (İşyeri)

Grup (I)	Grup (II)	p
Yok	1	0,005
	2	,000
	3 ve üstü	0,631
1	2	0,134
	3 ve üstü	0,252
2	3 ve üstü	0,04

Tablo 20'ye göre, çocuğu olmayanlar ile bir ve iki çocuğu olan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir

($p < .05$) ve çocuğu olmayan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha düşüktür. Ayrıca iki çocuğu olan ile üç çocuk ve üzeri olan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$) ve iki çocuğu olan katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin düzeyleri daha yüksektir. Çocuk sayısına göre diğer gruplar arasında ise katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

5. Sonuç

Günümüzde etkisini çalışma hayatında yoğun bir şekilde hissettiren, küreselleşme, ulusal ve uluslararası ekonomik rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler hem çalışanları hem de işverenleri önemli ölçüde etkilemektedir. Bu kapsamda işverenler çalışanlarına daha iyi çalışma koşullarını sağlamak ve çalışanların verimliliğini arttırmak için esnek çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmaya devam ederken, gelişmekte olan ülkelerde ise birçok işkolunda gündeme gelmeye başlamıştır. Bu açıdan bakıldığında esneklik kavramı, piyasa ve rekabet koşullarına uyum sağlamak ve çalışma hayatındaki katı çalışma koşullarını yumuşatılarak taraflara daha çok serbestlik sağlayan yeni çalışma modeli olarak kabul edilmektedir. Esnek çalışma ile işletmelerin ortak görüşü "işin nerden" yapılmasından ziyade "işin istenilen koşullarda" yapılmasına dikkat çekmektedirler. 21.yy'da tüm dünyada yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma modeli, ülkemizde de yaygınlaşmaktadır. Bu kapsamda esnek çalışma ve esnek çalışmanın bir türü olan uzaktan çalışma şekli, 4857 sayılı iş kanunu kapsamında düzenlemeler yapılmış olup Teknolojik gelişmelerin yarattığı yeni çalışma koşullarına uyum çabasına değinilerek, yeni teknolojilere bağlı olarak yeni çalışma türlerinin ortaya çıktığı ve yaygınlaşması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu çalışmada uzaktan çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bazı meslek gruplarında anket yöntemi ile veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS paket 23 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada iş tatmini etkileyen faktörlerin önemli bir göstergesi olarak kullanılan Minnesota İş Tatmini Envanteri'nin yirmi soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Çalışmada uzaktan çalışma modeli kapsamında çalışan ve çalışma deneyimi olan akademisyenler, bankacılar, öğretmenler, çağrı merkezi çalışanı ve yazılım mühendisleri örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen temel hipotez ise katılımcıların uzaktan çalışma ile duydukları iş tatmini demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği şeklinde geliştirilmiştir. Aynı şekilde iş yeri ortamında elde edilen tatmin düzeyi uzaktan çalışma modeli ile çalışmada elde edilen tatmin düzeyi karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, işyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($r = 0.210$, $p < .05$). Bu bağlamda İşyeri ortamında ve uzaktan çalışmada işe duyulan tatmin puanları arasındaki ilişki zayıf düzeyde ve pozitif yöndedir. Yani katılımcıların işyeri ortamında çalışmada işe duyulan tatmin puanları arttıkça uzaktan çalışmaya yönelik tatmin puanları da artmaktadır. Ayrıca katılımcıların uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyi iş yerinde çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu yapılan T-Testi analizinde de anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($t_{(545)} = -10.815$, $p < .05$). Yani Bütün katılımcıların

uzaktan çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyi işyerinde çalışmada elde ettikleri tatmin düzeyinden daha yüksektir.

Yukarıda da belirtildiği üzere esnek çalışma şekilleri çalışanlar için uygun olan zaman ve mekânda çalışabilme olanağı sağlamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışanların iş-yaşam dengesi anlamında çalıştıkları işten elde ettikleri doyum veya iş tatmini de önem arz etmektedir. Çalışanların yaptıkları işten ve buldukları ortamda elde ettikleri haz duygusunu ifade eden iş tatmini, çalışanların verimli çalışmasını sağlarken aynı zamanda işlerine bağlı olmasını da etkilemektedir. İş tatminini etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör söz konusudur. Söz konusu bu faktörler, çalışanların iş tatminini sağlayacak nitelikte olması durumunda, çalışanlar ve işverenler için verimli çalışma olanağını sağlarken, bu faktörlerin iş tatmini olumsuz etkilemesi durumunda ise çalışanların verimliliğinin düşmesine ve çalışan ile işveren arasındaki ilişkiyi de olumsuz etkileyebilir.

Kaynakça

- Akinci, A. (2013). Siyaset Ahlakı İle İş Ahlakına Teorik Bir Bakış. İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15 (2), 82-96.
- Aktan, C., C. (2001). Siyasal Ahlak Ve Siyasal Yozlaşma, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi Ve Etiğin Gelişim Süreci, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Ve Yönetim Dergisi, 22-32.
- Aktaş, Y. and Cesur, E., E. (2015). Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Dora Yayınları
- Arslan, M. and Berkman, Ü. (2009). Dünya'da ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi, İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Arslan, M. (2005). İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ayni, M. A. (1939). Türk Ahlakçuları, İstanbul: Nüve Ajans, Birinci Baskı.
- Bahar, E. (2014). Meslek Etiği, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. and Yılmaz Ersoy, S. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Etiği Uygulamaları ile Örgütsel Performans Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye En Büyük 500 Şirket Örneği, İş Ahlakı Dergisi, 5 (10), 117-148.
- Bektaş Ç. (2016). İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, İstanbul: Beta Yayınları
- Bektaş, Ç. (2020). Etik Dışı Davranışlar, S. Polatçı (Ed). Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi içinde (ss. 73-83). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bozkurt, S. and Doğan, A. (2013). İş Değerleri ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Business and Economics Research Journal, 4(4), 71-86.
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Ahlakı Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (2), 103-122.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Saridede, U. and Değirmenci, T. (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya
- Djurkovic, J. And Maric, R. (2010).The Influence of Human Resource Management on Improvement of Business Ethics, Perspectives of Innovations, Economics & Business, 4 (1), 77-79.
- Doğan, S. and Karataş, A. (2012). Örgütlerde Sosyal Sorumluluk Bilinci ve Güven Ortamının Oluşturulmasında Etiğin Önemi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26 (1), 93-109.
- Doğan, S. and Kılıç, S. (2008). İlişki Yönetiminde İç ve Dış Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi, 10 (14), 60-87.
- Ergün, N. (2009). Örgütlerde Ahlak Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Ahlak Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11(3), 149-168.
- Gül H. (2006). Ahlak Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 9 (10), 65-79.
- Güler, E., G. and Yükselen, C. (2010). Hotel Employees' Beliefs On Unethical Behavior, Social Responsibility Journal, 6 (2) 252-267.

- Güney, S.(2006). Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, Yönetim ve Ekonomi,13 (1), 135-138.
- Kingır S. and Okçu, V. (2011). Etik Liderlik, Yönetimde Çağdaş Ve Güncel Konular (Ed. İsmail Bakan), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Mishra A., K. and Aithal, P. S. (2023). Building Ethical Capital Through Human Resource, International Journal Of Management, Technology, And Social Sciences (Ijmts), 8 (1), 1-15.
- Orman, S. and Parlak, Z. (2009). İşletmelerde İş Etiği, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2009-23.
- Özdaşlı, K. and Derya, S. (2011). Yönetim Ve Ahlak, İşletme Etiği (Ed: Zeyyat Sabuncuoğlu). İstanbul: Beta Yayınları.
- Özel, İ. (2013). Kur'an Ekseninde Narsizm Ve Din, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6 (28), 248-268.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu Ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, Amme İdaresi Dergisi, 35(1), 167-180.
- Özgener, Ş. (2009). İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Primeloux, P. and Stieber, J. (1994). Profit Maximization: The Ethical Mandate Of Business, Journal Of Business Ethics, 13 (4), 287-294.
- Sever, A., K. (2009). Kul Hakkı. 3. Baskı. İstanbul: Işık Yayınları.
- Şen, M., L. (2010). T. C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Ankara.
- Takala, T. (2005). Postmodern Business Ethics-Is It Possible, Is It Relevant? Electrical Journal Of Business And Organization Ethics, 3 (1), [Http://www.jyu.fi/Ejbo/Archive/Takala3.html](http://www.jyu.fi/Ejbo/Archive/Takala3.html), (08.04.2005).
- Töre, E. (2006). The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Unethical Behavior At Work, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varinli, İ. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Ahlak Olmayan Davranışlarına İlişkin Değerlendirilmesi, Journal Of Ege Akademik Bakış, 1 (2), 44-53.
- Velasquez, M., G. (1988). Business Ethics: Concepts And Cases, New Jersey: Prentice Hall.
- Winstanley D., Woodall, J. and Edmund, H. (1996). Business Ethics And Human Resource Management Themes And Issues, Personnel Review, 25 (6), 5-12.
- Wong, S., C., K. (1998). Staff Job-Related Ethics Of Hotel Employees In Hong Kong, International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 10 (3), 107-115.
- www.Philiphumbert.Com (Access Date:11.02.2015).
- Yıldırım, A. and Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zaim, H. (2012): İş Hayatında Erdemli İnsan, Utesav (Uluslararası Teknolojik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı), İstanbul: Empati Matbaacılık