



Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama

*Correlation Between Flexible Working and Organizational Commitment:
An Application On Health Professionals*

Mustafa Kemal KÖRDEVE

Gedik Üniversitesi
Meslek Yüksekokulu
İstanbul, Türkiye

kordevemustafa@gmail.com

Belgin AYDINTAN

Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ankara, Türkiye

belginaydintan@gmail.com

Özet

Günümüz işletmeleri çalışandan maksimum verimliliği almak ve bunun yanında kalıcılığı sağlamak için farklı stratejiler geliştirmişlerdir. Bunlardan birisi de esnek çalışma uygulamalarıdır. Bu çalışmada sağlık sektöründe çalışan personelin, esnek çalışma modellerine bakış açıları ve örgüte olan bağlılığı ile bu iki yapı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler yer almaktadır. İkinci bölümde esnek çalışma ile ilgili sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığa yönelik sorular sorulmuştur. Örgütsel bağlılığa ilişkin sorular Allen ve Meyer tarafından 1991 yılında geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Anket sağlık sektöründe çalışan 228 personele yapılmış, anket sonuçları SPSS 22.0 paket programına girilerek çalıştırılmıştır. Esnek çalışma uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Esnek çalışma, Örgütsel bağlılık

Abstract

Today's businesses have developed different strategies to get them maximum efficiency their working. One of them is the flexible working. In this study, the personnel working in the Health sector, The correlation between these two structures with Flexible working models perspectives and commitment to the organization was investigated. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. The research has been conducted by survey method. Questionnaire consists of three sections. In the first part, demographic variables of the participants are determined. In these condand the third sections, the questions about the concepts of flexible working and Organizational Commitment are asked, respectively. The questions about Organizational Commitment have been prepared using the scale of Organizational dedication developed by Allen and Meyer in 1991. The survey was distributed to 228 employees working in Health sector. The survey results were entered and run using the software package of SPSS 22.0. The study, a meaningful weak and positive directed correlation between Flexible working and Organizational commitment has been obtained.

Keywords: Flexible working, Organizational commitment

1. Giriş

1980'lerde hız kazanmaya başlayan esnek çalışma kavramının birçok yazarca tanımı yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

Esnek çalışma, standart çalışma sisteminden farklı olarak, işçilerin, haftanın hangi günlerinde çalışacaklarını, işe başlama ve işi bırakma zamanlarını seçtikleri alternatif bir çalışma sistemidir (Franklin, Quinn ve Kristen, 1993, Kerka, 1990).

Esnek çalışma, işveren ve işçi tarafından kabul edilen saatlerde işbaşı yapmak, tam zamanlı çalışanların kendi program ve yaşan tarzları için uygun saatleri seçmesi ve böylece trafik sıkışıklığı, işe geç kalma, mesai ücreti vermeden fazla çalışmayı sağlayan bir iş uygulamasıdır (Brown, Bettina Lankard, 1998, s.2).

Esnek çalışma standart çalışma sisteminden farklı olarak çalışana yer ve zaman açısından fayda sağlayan çalışma biçimidir (Jain ve Swami, 2014).

Örgütlerde geleneksel çalışma düzeni genellikle, belirli bir yerde (işyeri), belirli günlerde (örneğin pazartesi - cuma arası), belirli saatler arasında (örneğin 08.00-17.00 arası) çalışma biçiminde tanımlanabilir. (Çamlı, 2010, s.4).

Bu çalışmada tarama modeli kullanılarak, sağlık profesyonellerinde esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeyleri SPSS22.0 programında değerlendirilmiştir. Araştırmadaki temel varsayım, esnek çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi ile örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artırılması ve personel devamlılığının sağlanmasıdır.

2. Esnek çalışmayı ortaya çıkaran nedenler

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında çeşitli nedenler vardır. Bu nedenler zamanla değişebilmekte veya artabilmektedir. Günümüzde esnek çalışmanın ortaya çıkmasında rol açan başlıca nedenler;

- Teknolojik değişim ve işgücü talebinin azalması,
- Küreselleşme ve uluslararası rekabet (Tozlu, 2011),
- İşsizlik (Çelik, 2007, s.39),
- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Ekonomik gelişmeler ve artan rekabet,
- İşgücü niteliği (Uyanık, 2003),
- Ücret sistemleri
- Kesimler arası uzlaşma ve diyalog (Karadağ ve Usta, 2011) olarak sıralanabilir.

3. Esnek çalışma modelleri

Literatürde esnek çalışma modelleri birçok şekilde sıralanmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır.

3.1. Tele Çalışma

Tele Çalışma; telework, teleworking ve telecommuting kavramları ile kullanılmaktadır. Buna göre; çalışanlar işlerini, normal işyerinden uzak bir noktadan gerçekleştirmektedirler. Buradan hareketle Tele Çalışma çalışanın işini işvereninden ve müşterisinden uzakta gerçekleştirmesi ve yaptığı işi, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ulaştırması biçimidir (DiMartino ve Wirth 1990). Diğer bir ifadeyle tele çalışma olabilmesi için iş yerinden farklı bir ortamda olunması ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması zorunluluktur (Kördeve, 2016).

3.2. Evde çalışma

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

3.3. Ödünç iş ilişkisi

Genel olarak geçici iş ilişkisi, bir işyerinde çalışan işçinin işveren tarafından geçici süreliğine başka bir işverene devredilmesi halidir. İşveren, mevsimlik işlerde ve ihtisas gerektiren işlerde olduğu gibi, geçici olarak duyduğu işgücü ihtiyacını, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir (TISK, 1999, s.41).

3.4. İş paylaşımı

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

Bu modellerin yanında literatürde geçen diğer esnek çalışma çeşitleri ise yoğunlaştırılmış haftada çalışma, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma ve alt işverenliktir.

4. Örgütsel bağlılık

Literatürde, örgütsel bağlılık, bireysel veya alt guruplardan çok, örgütün çıkarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğitimi (Balay, 2000, s.238), örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek (Özkaya, Karakoç ve Karaa, 2006) olarak tanımlanmıştır. Örgüt ve çalışan ilişkisi sonucu oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Vural ve Coşkun, 2007, s.142).

5. Örgütsel bağlılık ile esnek çalışma arasındaki ilişki

Esnek çalışma ile işgücü piyasasının etkinliği korunur ve geliştirilir ve toplam istihdam artırılır. İşsizlik sorunun aşamadığı ülkelerde istihdamın artırılması esnek düzenlemeleri kaçınılmaz kılmaktadır (Selamoğlu, 2002). İşsizliği önleyecek politikaların geliştirilmesi ise çalışanların örgüte olan bağlılığını olumlu etkileyebilecektir.

Jain ve Swami 2014 yılında 100 kişi üzerinde yaptığı araştırmada esnek çalışma uygulamalarının büyüyen ekonomilerde ve rekabetçi pazarlarda yetenekli çalışanları örgütte tutmak için iyi bir politika olduğunu savunmuşlardır. Yapılan bu araştırmada çalışanlara sağlanacak esneklik ile verimliliğin artacağı ve devamsızlığın azalacağı ve çalışanların örgüte daha iyi hizmet vereceği savunulmuştur (Jain ve Swami, 2014).

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

Esnek çalışma uygulamaları da çalışanların kişisel ihtiyaçlarını sağlama da onlara kolaylıklar sağlamaktadır (Tan, 2007) Stres altında çalışma, çalışanların motivasyonunu düşürür ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılık etkilenir (Öztürk, 2013). Esnek çalışma ile çalışanların baskı altında çalışmaları azalacaktır (Çarhoğlu, 2011).

Dolayısıyla esnek çalışma uygulamaları ile stresi azalan çalışanın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenir sonucu çıkarılabilir.

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

6. Çalışmanın amacı

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

7. Çalışmanın yöntemi

Bu çalışma Ankara ilinde sağlık sektöründe çalışan sağlık personeli üzerinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile yapılmıştır.

7.1. Araştırmanın modeli

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

7.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırma evrenini Ankara ilinde sağlık sektöründe çalışan profesyonellerden oluşmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

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

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

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

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

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

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1. de sunulmuştur.

Tablo 1. Örnekleme yapılan sağlık personeli ile ilgili bilgiler

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş Grupları	18-25	32	14,0
	26-35	94	41,2
	36-45	67	29,4
	46-55	25	11,0
	56+	10	4,4
2.Cinsiyetiniz?	Bay	93	40,8
	Bayan	135	59,2
3.Eğitim durumunuz?	Ortaöğrenim	18	7,9
	Ön Lisans	52	22,8
	Lisans	104	45,6
	Y.Lisans/Doktora	54	23,7
	Toplam	228	100,0
4.Medeni durumunuz?	Evli	174	76,3
	Bekâr	54	23,7
5.Evliyseniz kaç çocuğunuz var?	0	76	33,3
	1	50	21,9
	2	73	32,0
	3	25	11,0
	4	3	1,3
	5	1	,4
İş hayatındaki çalışma sürelerine göre gruplar	1-3 Yıl	45	19,7
	4-10 Yıl	70	30,7
	11-20 Yıl	68	29,8
	21-30 Yıl	37	16,2
	31+	8	3,5
Çalıştığı işyerinin kaçınıcı işyeri olduğuna göre gruplar	1. işyeri	63	27,6
	2. İşyeri	55	24,1
	3. işyeri	47	20,6
	4. işyeri	35	15,4
	5. ve üzeri işyeri	28	12,3
Çalıştığı kurumda çalışma süresine göre gruplar	1-2 yıl	70	30,7
	3-5 yıl	64	28,1
	6-10 yıl	57	25,0
	11-19 yıl	24	10,5
	20 yıl ve üzeri	13	5,7
Unvanı	Doktor	52	22,8
	Hemşire	92	40,4
	Sağlık Memuru	84	36,8
Aylık Gelirlerine Göre Gruplar	850-1500	17	7,5
	1501-2150	12	5,3
	2151-2700	91	39,9
	2701-3350	54	23,7
	3351+	54	23,7
Kurumda esnek çalışma modeli uygulanıyor mu?	Evet	25	11,0
	Hayır	203	89,0

7.3. Araştırmanın hipotezleri

- H1: Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.
- H2: Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.
- H3: Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- H4: Sağlık personelinin örgütsel bağlılıkları demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

8. Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık personelinin “duygusal bağlılık” düzeyi orta ($3,491 \pm 1,217$); “zorunlu bağlılık” düzeyi orta ($3,088 \pm 1,163$); “normatif bağlılık” düzeyi orta ($3,546 \pm 1,203$); “genel örgütsel bağlılık” düzeyi orta ($3,374 \pm 1,194$) olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	228	3,491	1,217	1,000	5,000
Zorunlu Bağlılık	228	3,088	1,163	1,000	5,000
Normatif Bağlılık	228	3,546	1,203	1,000	5,000
Genel Örgütsel Bağlılık	228	3,375	1,194	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum” düzeyi ($4,203 \pm 0,953$) yüksek olarak saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Sağlık Personelinin Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum Düzeyleri

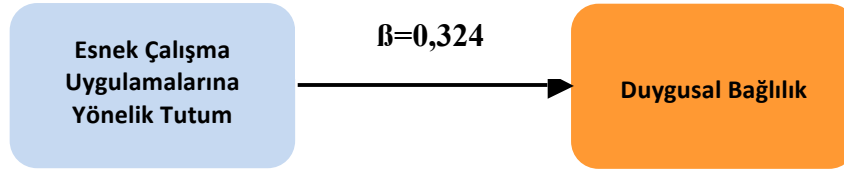
	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum	228	4,203	0,953	1,000	5,000

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

Tablo 4. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
	Sabit	12,947	4,716	0,000			
Duygusal Bağlılık	Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum	0,324	5,539	0,000	30,684	0,000	0,120

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak ($F=30,684$; $p=0,000<0.05$) değerlendirildiğinde anlamlı bulunmuştur. Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,120$). Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır (Şekil 1).



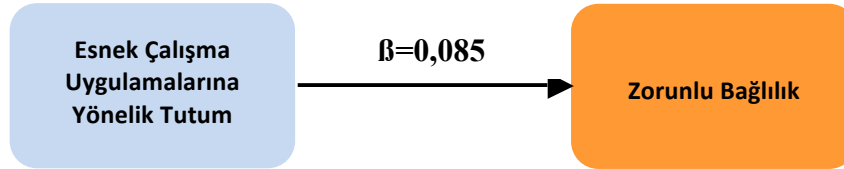
Şekil 1. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Sonuç Modeli

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

Tablo 5. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Zorunlu Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Zorunlu Bağlılık	Sabit	20,782	8,505	0,000	2,657	0,104	0,012
	Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum	0,085	1,630	0,104			

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,657$; $p=0,104>0.05$). Zorunlu bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,012$). Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi zorunlu bağlılık düzeyini fazla etkilememektedir (Şekil 2).



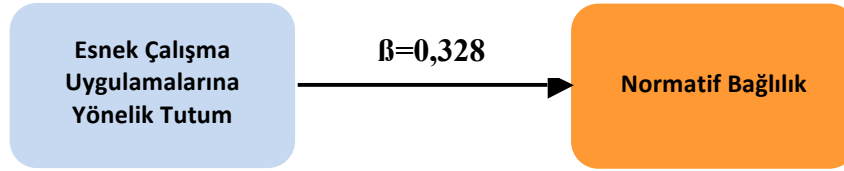
Şekil 2. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Zorunlu Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Sonuç Modeli

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

Tablo 6. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Normatif Bağlılık	Sabit	13,270	5,352	0,000	38,401	0,000	0,146
	Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum	0,328	6,197	0,000			

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile normatif bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=38,401; p=0,000<0.05). Normatif bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür (R²=0,146). Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,328$).

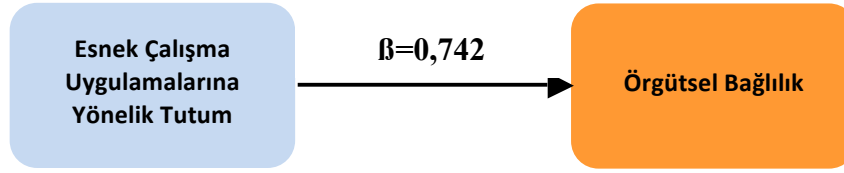
**Şekil 3. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Normatif Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Sonuç Modeli**

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

Tablo 7. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Örgütsel Bağlılık	Sabit	46,825	7,611	0,000	31,992	0,000	0,124
	Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutum	0,742	5,656	0,000			

Esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum ile genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=31,992; p=0,000<0.05). Genel örgütsel bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür (R²=0,124). Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,742$).



Şekil 4. Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Sonuç Modeli

Eğitim durumu Ortaöğrenim olanların genel örgütsel bağlılık puanları ($3,516 \pm 1,298$), eğitim durumu Lisans olanların genel örgütsel bağlılık puanlarından ($3,428 \pm 1,185$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-20 yıl olanların duygusal bağlılık puanları ($3,715 \pm 1,130$), kurumda çalışma süresi 4-10 yıl olanların duygusal bağlılık puanlarından ($3,184 \pm 1,197$) yüksek bulunmuştur. Unvanı hemşire olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ($4,333 \pm 0,766$), unvanı sağlık memuru olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanlarından ($4,104 \pm 0,926$) yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 2701-3350 olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ($4,399 \pm 0,789$) aylık geliri 850-1500 olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanlarından ($3,856 \pm 1,195$) yüksek bulunmuştur. çalıştığı kurumda esnek çalışma uygulanmayanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ($4,233 \pm 0,935$) çalıştığı kurumda esnek çalışma uygulananlarının tutum puanlarından ($3,953 \pm 1,058$) yüksek bulunmuştur. Cinsiyeti kadın olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanları ($4,296 \pm 0,906$) cinsiyeti erkek olanların tutum puanlarından ($4,06 \pm 1,003$) yüksek bulunmuştur. evli olanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum puanı ($4,208 \pm 0,964$) bekâr olanların tutum puanlarından ($4,184 \pm 0,919$) yüksek bulunmuştur.

9. TARTIŞMA VE SONUÇ

Jain ve Swami 2014 yılında 100 kişi üzerinde yaptığı araştırmada esnek çalışma uygulamalarının büyüyen ekonomilerde ve rekabetçi pazarlarda yetenekli çalışanları örgütte tutmak için iyi bir politika olduğunu savunmuşlardır. Yapılan bu araştırmada çalışanlara sağlanacak esneklik ile verimliliğin artacağı ve devamsızlığın azalacağı ve çalışanların örgüte daha iyi hizmet vereceği savunulmuştur (Jain ve Swami, 2014).

Leschkei'ye göre esnek çalışmaların olumlu yanı olabileceği gibi olumsuz yanları da olabilir. Buna göre esnek çalışma beraberinde sosyal problemleri getirebilir. Örneğin sigortasız işçi çalıştırmayı arttırabilir. Bu dezavantajının yanında özellikle evli çiftler için faydalar sağlayacaktır. Esnek çalışma ile çocuklu aileler için farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanmıştır (Leschkei, 2011). Dolayısıyla olumlu ve olumsuz yanlarının iyi değerlendirilip genel anlamda katkısının mı fazla olacağına yoksa olumsuz yanlarının mı fazla olacağına göre esnek uygulamaya karar verilmelidir

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta, esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları yüksek saptanmıştır. Genel örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Kördeve (2016) tarafından 224 kişi üzerinde yapılan başka bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Kördeve, 2016). Aynı şekilde, Scandura ve Lankau (1997) 160 yönetici üzerinde yaptığı araştırmasında, esnek çalışma koşullarına sahip örgüte dair

değerlendirme ve tutumun özellikle iş doyumunu ve örgütsel uyumu arttırdığını ifade etmiştir. Ayrıca kadınların erkeklere nazaran daha fazla esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum sergiledikleri gösterilmektedir (Scandura ve Lankau, 1997).

Çalışmanın değişkenleri arasında ilişki olması hem ‘Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.’ ve ‘Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.’ hipotezlerini onaylar hem de literatürü destekler nitelikte ifade edilebilmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; literatürden farklı bir sonuç bulunmuş, anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Literatüre göre ise çocuklu kadınların iş bulmalarını kolaylaştırması ve böylece kadın iş gücünden faydalanmayı sağlaması da esnek çalışmanın avantajlarından (Kocacık ve Gökçaya, 2005). Avrupa’da özellikle kadınlar arasında atipik istihdam oranları artmıştır. Toplam çalışanlar arasında esnek çalışanların oranı 1987’den 2009’a kadar %12.7’den %20.9’a yükselmiştir. Bu oran kadınlarda %36,5’e çıkmıştır. Özellikle Fransa, Lüksemburg, Hollanda ve Avusturya’da % 30’dan fazladır (Leschke, 2011).

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri medeni durum açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde; anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri yaş grubu açısından değerlendirildiğinde; tüm alt boyutlarda, anlamlı bir farklılaşma olmadığı dikkat çekmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri bulunduğu yerde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde; örgütsel bağlılıkta duygusal bağlılık alt boyutu dışında anlamlı bir farklılaşma olmaması dikkat çekicidir. Çalışma süresi en yüksek olan grubun duygusal bağlılık düzeyi de en yüksek olarak saptanmıştır. Buradan hareketle deneyime sahip olmanın duygusal bağlılığı arttırdığı söylenebilir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının düzeyleri eğitim açısından değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık dışında tüm alt boyutlarda anlamlı farklılaşma saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık”; “zorunlu bağlılık”; “normatif bağlılık”; “genel örgütsel bağlılık” düzeyi orta; “esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum” düzeyi yüksektir. Genel Örgütsel Bağlılık ve esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmışken genel örgütsel bağlılık ve zorunlu bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Genel Örgütsel Bağlılık ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre;

- Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır.
- Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyinin zorunlu bağlılığa etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.
- Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi normatif bağlılık düzeyini arttırmaktadır.
- Sağlık personelinin esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeyi genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır.

ıkan sonuçlardan hareketle örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen faktörlerin ve pozitif bir ilişki saptanmış olan esnek çalışma ve örgütsel bağlılığın bütünlüğünün farkındalığının arttırılması önerilmektedir. Yapılan araştırmaların yeterli sayıda olmadığından yeni araştırmaların yapılması konuya daha çok ışık tutacaktır.

Modern yaşam şartları dahilinde personelin performansı örgüte ve işe dair tutumu ile doğrudan ilişkili kabul edilmektedir (Kördeve, 2016). Bu nedenle örgütle olan uyumu ve bağlılığını etkileyen faktörlere dair çalışmaların arttırılması önemlidir. Örgütsel bağlılığı arttırarak, performans kaygısını azaltma, devamlılığı sağlama üzerinde durulmalıdır.

İş hayatı ve özel hayat arasında dengeyi sağlayacağı düşünülen esnek çalışma uygulamalarının daha fazla hayata uygulamaya geçirilerek işlerlik kazanması önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Akıncı Vural, B., Coşkun, Gül. (2007) Örgüt Kültürü (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın, 142.
- Balay, R. (2000).Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Kasım, 14, 20, 23, 24, 85, 88, 93 ve 238.
- Brown, B.L., (1998). Part-Time WorkandOtherFlexibleOptions. ERIC Digest No. 192, page: 1-7.
- Çamlı, L. (2010). Esnek Çalışma Saatleri Ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Marmara üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çarhoğlu, E., (2011). Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma Ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, 1-43.
- Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (15), 115-132.
- DiMartino,V. and WIRTH,L., (1990). Telework: A newway of working and living. International Labour Review,129,529-554.
- Franklin Becker, F.,Quinn, K.L., Rappaport, A.J., Sims, W.R., (1993). New Working Practices Benchmarking Flexible Scheduling, Staffing, and Work Location in an International Context, CornellUniversity Of New York, 4.
- Gürkanlar, E., (2010). Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Rollerini Ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- İŞ KANUNU, Kanun Sayı No: 4857, Resmi Gazete Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134.
- Jain, B.,Swami, Y. (2014). Flexible Work Arrangementsand Employee Retention in IT Sector. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies Volume 2 (12) 109-116.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Maliye Dergisi, (155), 119-143.
- Kördeve, M. (2016) Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Leschkei, J. (2011). Flexibleworkinglivesandpensioncoverage in Europewith a focus on women: Lessons to be learnedby Germany. WorkingPapers on theReconciliation of WorkandWelfare in Europe. (1) 1-27.

- Özkaya, M.O, Kocakoç, İ.D.,Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 77-96.
- Öztürk., M., (2013). Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Beykent Üniversitesi İşletme yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi.*
- Scandura T. A. ve Lankau M. J.(1997). Relationships of gender, family responsibility and flexiblework hours to organizational commitment and job satisfaction', *Journal Of OrganizationalBehavior*, 18, 377-391.
- Selamoğlu A. (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 9-10.
- Tan, G. (2007). Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma Ve Tele Çalışma. *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.*
- Tozlu, E. (2011) Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (1999). "Çalışma Hayatında Esneklik", 1999, 41.

Correlation Between Flexible Working and Organizational Commitment: An Application On Health Professionals

Mustafa Kemal KÖRDEVE

Gedik University
Vocational School
İstanbul, Turkey
kordevemustafa@gmail.com

Belgin AYDINTAN

Gazi University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Ankara, Turkey
belginaydintan@gmail.com

Extensive Summary

Introduction

Businesses are trying to ensure their commitment to workers' organizations in order to compete with other businesses. The development of different working model to the needs of staff within the organization will affect the individual's commitment to the organization. However, the fulfilling of both the duties of motherhood and worklife of women without conflict realizes with presenting of the different working alternatives.

Flexible working, unlike the standard working system is an alternative operating system, which determines their working times, starting and working out their time (Franklin, Quinn ve Kristen, 1993, Kerka, 1990).

Flexible working has an important phenomenon in current working life. Even, the practices of flexible working become a necessity in some working areas.

There are many reasons affecting the organizational commitment of employees. The most important of them are probably the model working. Within scope of this study, it was examined the relationship between organizational commitment of the different working models offered to employees. Therefore, this study will be a guide ensuring the degree of determination of flexible working models in the increasing of the organizational commitment.

In this study, it was investigated the relationship between these two structures with flexible working models perspectives and commitment to the organization of the personnel working in the health sector,

Method

The study was conducted on medical personnel working in the health sector in Ankara. It was used the simple random sampling method and designed as a screening model

This study is a quantitative research in the framework of flexible working models of health professional in order to assess the level of organizational commitment. The main factors determining the independent variables affecting organizational commitment and flexible working, was tried to measure the similarities and differences between the groups. The survey was made on 228 personnel working in the health sector and it's results were entered into SPSS 22.0 software package runned with aid of 5 point Likert Scale used in Section 2 and 3 of the questionnaire. It was asked to

participants giving their answers as from 'Strongly Agree (5)' option to 'strongly disagree (1).

Findings

The health personnel attending to this research were found moderate levels of emotional commitment ($3,491 \pm 1,217$), compulsory commitment ($3,088 \pm 1,163$), normative commitment ($3,546 \pm 1,203$) and general organizational commitment ($3,374 \pm 1,194$).

The attitudes towards flexible working practices of participants attending to this research was obtained as higher level ($4,203 \pm 0,953$).

When considered statistically significant ($F=30,684$; $p=0,000<0.05$) regression analysis, it was performed to determine the relationship between attitudes towards flexible working practices and emotional commitment.

The level of emotional commitment to flexible working practices as determinants of the relationship between attitude variables for (explanatory power). was found as weak ($R^2= 0,120$). The attitude of health personnel for the level of emotional commitment increases the level of flexible working practices.

When considered statistically significant ($F=2,657$; $p=0,104>0.05$) regression analysis in order to determine the relationship between attitudes towards flexible working practices and compulsory commitment wasn't found meaningful.

The level of compulsory commitment to flexible working practices as determinants of the relationship between attitude variables for (explanatory power) was found very weak ($R^2=0,012$)

The attitude of health personnel for the level of compulsory commitment doesn't affect the level of flexible working practices.

When considered statistically significant ($F=38,401$; $p=0,000<0.05$) regression analysis in order to determine the relationship between attitudes towards flexible working practices and normative commitment. was found meaningful.

The level of emotional commitment to flexible working practices as determinants of the relationship between attitude variables for (explanatory power) was found weak ($R^2=0,146$). Therefore, the attitude of health personnel for the level of normative commitment increases the level of flexible working practices.

When considered statistically significant ($F=31,992$; $p=0,000<0.05$) regression analysis in order to determine the relationship between attitudes towards flexible working practices and general organizational commitment was found meaningful

The level of emotional commitment to flexible working practices as determinants of the relationship between attitude variables (explanatory power) was found weak ($R^2=0,124$). The attitude of health personnel for the level of general organizational commitment increases the level of flexible working practices. ($\beta=0,742$).

Discussion

According to the research performed on 100 person and carried out by Jain and Swami in 2014, Through flexible working increases the productivity and decreases the absenteeism. However, employees give better service to the organization (Jain ve

Swami, 2014).

According to Leschke, flexible working practices could result in the social problems. For instance, it could increase to operating uninsured workers. However, it will provide benefits especially for married couples. For families owing to children, it was ensured the advantages by progressing different permitting systems

According to this study, the attitude of health personnel for the level of emotional commitment, compulsory commitment, normative commitment and general organizational commitment increases the level of flexible working practices.

According to research performed by Kördeve (2016) on 224 person, it was reached the similar conclusions (Kordeve, 2016).

Likewise, Scandura ang Lankau (1997)'s research on the adhesion of 160 managers, they said that it was seen the increasing of job satisfaction and organizational adaptation in individuals with flexible working conditions. It also has been observed to exhibit more flexible work practices attitudes towards women than men.(Scandura ve Lankau, 1997).

The being of relationship between the variables of the study supports the research hypothesis.

According to the literature, the advantages of flexible working are facilitating of the employment of women owing to children and ensuring benefit from women employeesup (Kocacık ve Gökaya, 2005). Atypical employment rates particularly among women in Europe have increased from 1987 to 2009, the proportion of flexible working has increased among total employeesup from 12.7% to 20.9%(Leschke, 2011).

According to this study, as the attitude of health personnel for the level of emotional commitment, compulsory commitment, normative commitment and general organizational commitment increases the level of flexible working practices, the attitude of health personnel for the level of compulsory commitment doesn't affect the level of flexible working practices.