



KAMUDA ESNEK ÇALIŞMANIN YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA VE COVID-19 FOBİSİNİN ARACILIK ROLÜ

*THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL ALIENATION AND COVID-19 PHOBIA
IN THE EFFECT OF FLEXIBLE WORKING IN THE PUBLIC WORK ON LIFE
SATISFACTION*

Ahmet Melih EYİTMİŞ^a, Berna KARADANA^b

^aDr. Öğr. Üyesi, Sütçü İmam
Üniversitesi, İşletme, Kahramanmaraş,
Türkiye.

ORCID: 0000-0003-1236-7689

E-posta:

a_melih@hotmail.com

^bYüksek Lisans Öğr., Sütçü İmam
Üniversitesi, İşletme, Kahramanmaraş,
Türkiye.

ORCID: 0000-0002-5023-3123

E-posta:

bernakaradana@hotmail.com

Sorumlu Yazar:

Berna KARADANA

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Makale Geliş Tarihi

07.04.2022

Makale Kabul Tarihi

25.09.2022

ÖZ

Amaç - Bu çalışmada dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisi nedeniyle kamuda uygulanmaya başlanan esnek çalışma sisteminin yaşam doyumu üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Bu amaçla kamu üniversitesinde çalışmakta olan personele covid-19 fobisi, esnek çalışma, örgütsel yabancılaşma ve yaşam doyumu ile ilgili önermeler yöneltilmiştir. Araştırmanın temel amacı yaşam doyumu üzerinde örgütsel yabancılaşma ve Covid-19 fobisinin aracılık etkisini tespit etmektir.

Yöntem - Veriler yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu kapsamda faktör, korelasyon, regresyon analizleri ve aracı etki sonuçları geliştirilen hipotezlere bağlı olarak yorumlanmıştır.

Bulgular - Kamuda uygulanan esnek çalışmanın etkileri regresyon analizi ile ortaya konulmuş, hem Covid-19 fobisinin hem de yabancılaşmanın aracılık rolleri tespit edilmiştir.

Sonuç - Aracılık analizi neticesinde esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerinde doğrudan etkili olduğu ve örgütsel yabancılaşmanın bu etkiye pozitif yönlü bir aracılık katkısı sunduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Örgütsel Yabancılaşma, Yaşam Doymu.

JEL Kodları: M12, M540

ABSTRACT

Purpose - In this study, the effects of the flexible working system, which has been implemented in the public sector due to the Covid-19 pandemic affecting the world, on life satisfaction are discussed. For this purpose, suggestions about covid-19 phobia, flexible working, organizational alienation and life satisfaction were directed to the staff working at the public university. The main purpose of the research is to determine the mediating effect of organizational alienation and Covid-19 phobia on life satisfaction.

Methodology - Data were collected by face-to-face survey method. In this context, factor, correlation, regression analyzes, and mediator effect results were interpreted depending on the developed hypotheses.

Findings - The effects of flexible working in the public sector were revealed by regression analysis, and the mediating roles of both covid-19 phobia and alienation were determined.

Conclusions - As a result of the mediation analysis, it was determined that flexible working has a direct effect on life satisfaction and that organizational alienation provides a positive mediation contribution to this effect.

Keywords: Flexible Working, Organizational Alienation, Life Satisfaction

JEL Codes: M12, M540

1. GİRİŞ

Değişimler her zaman kaçınılmaz bir süreç olmaktadır ve tıpkı canlılar gibi işletmeler de sürekli olarak değişim ve yenilenme yaşamaktadırlar (Iverson, Buttigieg, & Maguire, 2003). Çünkü işletmeler açık sistem oldukları için çevreleri ile sürekli etkileşim halindedirler (Sabuncuoğlu & Tüz, 2016). Öyle ki işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için iç ve dış çevrelerinde oluşan değişimlere uyum sağlamaları ve bu doğrultuda değişime uymaları gerekmektedir (Çağlar, 2013). Aksi halde sürekli değişen dünyada toplumların beklentilerini karşılayamayan, değişime ve krizlere uyum sağlamayan işletmeler ulusal ve uluslararası rekabette geri kalmakla beraber yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle işletmelerin çevrelerinde gerçekleşen her türlü ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlere ve krizlere uyum sağlayacak ve yapılarında gerekli değişimleri uygulayabilecek düzenlemeleri gerçekleştirmelidirler (Kırılmaz & Ayparçası, 2016).

En temel amacının varlığını sürdürmek olduğunu bildiğimiz işletmeler tüm bu değişimleri öncelikle kendi varlığını sürdürmek için yapmaktadır. Covid-19 salgınının pandemiye dönüşmesi neticesinde de işletmeler ayakta kalabilmek için çalışma türünde değişiklik yaparak esnek çalışma modellerini uygulamaya başlamışlardır. Esnek çalışma, şirketten şirkete değişen, işverenler tarafından takip edilen belirli bir standart kuralı olmayan bir çalışma sistemidir (Yavuz & Avcı, 2020).

Covid-19 pandemi sürecinde dünya genelinde devlet tarafından birçok kurum ve kuruluşlara esnek çalışma düzenlemeleri getirildiği görülmektedir. Ülkemizde de pek çok kurum ve kuruluşların esnek çalışma uygulamalarına rastlanmaktadır. Kamu kurumlarında çalışanların (memurlar) esnek çalışma uygulamalarına bakış açılarının ölçülmesi ve bu tutumun diğer değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi çalışma hayatı açısından önemlidir. Bu çalışmada örgütsel yabancılaşma, esnek çalışma ve Covid-19 fobisinin yaşam doyumunu üzerine etkisi incelenmiştir. Literatürde esnek çalışma ile ilgili araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda, teknoloji ve toplumsal gelişmenin de etkisiyle esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşacağı varsayılmaktadır (Polat & Türkmen, 2019). Kamuda esnek çalışma uygulamalarının da buna paralel olarak artacağı düşünüldüğünde literatüre bu çalışmanın önemli katkı sunacağı varsayılmaktadır. Ayrıca araştırma neticesinde kamu çalışanlarının ilk kez uygulanan esnek çalışma sistemine yönelik tutumları ile bu tutumun örgütsel yabancılaşma ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının uygulanacak esnek çalışma sistemlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Esnek çalışma son dönemlerde özel sektörde teknolojinin de etkisiyle farklı alanlarda kullanımı yaygınlaştırılmıştır. Kamu sektöründe ise belli alanlarda sınırlı olan esnek çalışma pandemi ile birlikte ülkenin tamamında uygulanmıştır. Kamu sektöründeki çalışma dinamiklerinin farklılığı, uygulamanın getireceği sonuçlar bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Yapılan literatür incelemesi sonucunda özel sektör esnek çalışma sistemlerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı gözlemlenmiştir (Giménez-Nadal, Molina, & Velilla, 2018; Bawa & Dockery, 2018). Esnek çalışma kamuda pandemiden sonra uygulandığı için alan yazında sınırlı kaynaklara ulaşılmaktadır (Yıldırım & Tengilimoğlu, 2022). Bu amaçla esnek çalışmanın yaşam doyumunu üzerindeki etkisi belirlenirken, bu etki üzerindeki aracı değişkenlerin (Covid-19 Fobisi, Örgütsel Yabancılaşma) katkısı incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı bireyin doğuştan getirdiği bir özellik olmayıp, çalışma hayatında ya da özel hayatta meydana gelen olaylara bağlı gelişen “durumsal bir hâl” olarak kabul edilmektedir (Kahya, 2018, s. 98). Bu durum çeşitli olaylara bağlı olarak yaşanabilen geçici bir duyguyu ifade eder. Bir başka anlatımla yabancılaşma kavramı bireyin iş hayatında ya da kişisel nedenlere bağlı olarak toplumun değer yargılarından ve iş yaşamındaki arkadaş çevresinden uzaklaşma olarak ifade edilmektedir (Karabal, Sağbaş, & Kaygın, 2016, s. 141). Literatürde örgütsel bağlılık (Köz & Seçilmiş, 2021), iş tatmini (Yalçın & Koyuncu, 2014; Turan & Parsak, 2011), örgütsel vatandaşlık (Eroğluer, 2020) gibi birçok farklı değişkenler ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çivilidağ'ın (2015) örgütsel sinizmin örgütsel yabancılaşma ve yaşam doymu üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında değişkenler arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşmanın, yaşam doymunu negatif yönde ve orta düzeyde ($r = -.494, p < .01$) etkilediği rapor edilmiştir. Araştırmalar sonucunda yaşam doymu ve örgütsel yabancılaşma arasında birçok çalışmaya rastlanılmaktadır (Şirin & Şirin, 2015; Kanten & Ülker, 2014; Özkatar Kaya & A, 2019).

2.2 Covid-19 Fobisi

Salgın hastalıklar insanları savunmasız hissettirerek, fiziksel ve ruhsal açıdan iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemektedir. İnsanlar bu durum karşısında öfke, kaygı, üzüntü gibi duyguları yaşarken genelde korku hissetmektedirler (Kurtuluş, & Düşünceli, 2021). (Arpacı, Baltacı, & Ünübol, 2020) konuya ilişkin araştırmalarında bu korkuları tespit edebilmek için birçok önermeyi katılımcılara yönelmiş, elde edilen bulgular çerçevesinde, covid-19'un psikolojik, ekonomik, psiko-somatik ve sosyal endişelere neden olduğuna karar vermişlerdir. Duong (2021) Vietnam'daki üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada Covid-19 korkusunun öğrencilerin yaşam doymunu artırdığını tespit etmiştir. Benzer bir sonuç ***'ta yapılan başka bir çalışmada tespit edilmiştir (Can, Bakan, Erşahan, & Büyükbeşe, 2022). Can ve arkadaşları (2022) covid-19 fobisinin yaşam doymunu pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bilgiler ışığında çalışmada Covid-19 fobisinin yaşam doymu üzerine etkisini tespit etmek amacıyla hipotez oluşturulmuştur.

2.3 Esnek Çalışma

Esnek çalışma, iş görenlerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için işletmeler tarafından yapılan düzenlemeleri içerir (Yıldırım & Tengilimoğlu, 2022, s. 626). Literatür incelendiğinde esnek çalışmanın yaşam doymunu olumlu etkilediğini rapor eden çalışmalara ulaşılmıştır (Çevik & Korkmaz, 2014; Polat & Türkmen, 2019; Putra, Pratama, Linggautama, & Prasetyaningtyas, 2020).

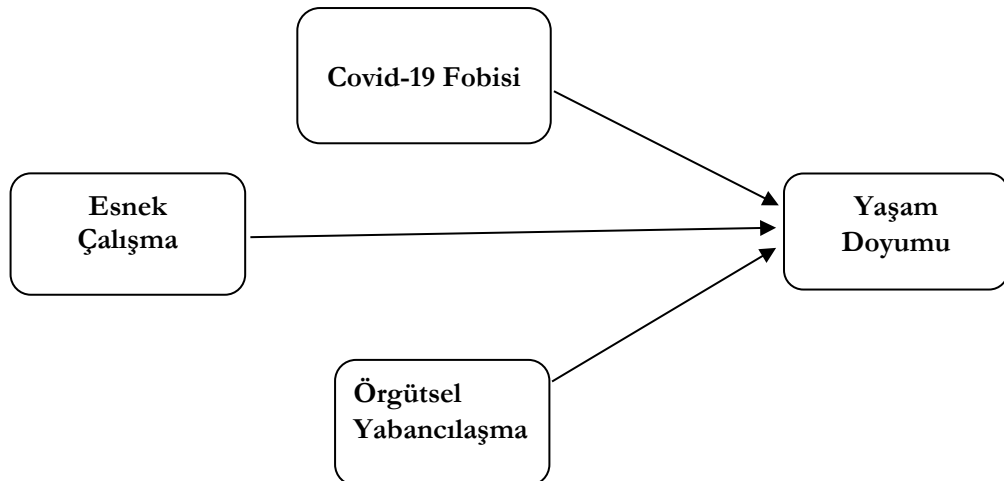
2.4 Yaşam Doymu

Doym kavramı, beklenti, gereksinim, dilek ve isteklerin karşılanması olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda "yaşam doymu" bireylerin ne istedikleri (beklentilerin) ile sahip olduklarının (elindeki olanların) kıyaslanması sonucu sağlanan sonuç ya da durum olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin beklentileri ile gerçek durumun mukayese edilmesinin sonucunu ortaya koymaktadır (Neugarten, Havighurst, & Tobin, 1961). Yaşam doymu, bireylerin hayatının tamamına yönelik yaptıkları öznel değerlendirmeleri kapsayan ve içinde buldukları durum ile beklentilerini karşılaştırmaları sonucunda ulaştıkları memnuniyeti ifade eden bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

Alan yazınında yaşam doymu birçok değişken ile birlikte ele alınmıştır (Can, Bakan, Erşahan, & Büyükbeşe, 2022; Duong, 2021; Köker, 1991; Çevik & Korkmaz, 2014). Bu makale çalışmasında ise Covid-19 Fobisinin, esnek çalışmanın ve örgütsel yabancılaşmanın yaşam doymu üzerine etkisi araştırılmıştır.

2.5 Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Esnek çalışma, covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşmanın yaşam doyumu üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Analiz yapılırken “stepwise metodu” (Karagöz, 2016, s. 833) kullanılarak değişkenler ana modele sırayla eklenmiştir. Araştırmada aracılık analizleri ise Hayes’in geliştirdiği macro proses uygulama yaması kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H₁ Esnek çalışma, covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşma yaşam doyumunu etkiler.

H₁₁ Esnek çalışma yaşam doyumunu pozitif etkiler.

H₁₂ Covid-19 fobisi yaşam doyumunu negatif etkiler.

H₁₃ Örgütsel yabancılaşma yaşam doyumunu negatif etkiler.

H₂ Esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerindeki etkisinde covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşmanın çoklu aracılık etkisi vardır.

2.6 Çalışma Grubu

Araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Avşar Yerleşkesinde görev yapan idari personel (708 kişi) üzerinde yürütülmüştür. İdari personelin tutumlarını ölçmeye yönelik hazırlanan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise esnek çalışma, yaşam doyumu, covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşma ölçekleri yer almıştır. Araştırma formunu doldurmayı kabul eden 305 idari personelden araştırmaya ilişkin veri elde edilmiştir. Hatalı ve eksik doldurulduğu tespit edilen 55 anket araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Analizlerde kullanılan anket sayısı 250’dir.

2.7 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçeklerde cevap kategorisi olarak 5’li likert skalası kullanılmıştır. Denekler önermeler hakkındaki görüşlerini 1 hiç katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 tamamen katılıyorum ifadelerinden birisiyle değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma kapsamında uluslararası literatür de yer alan dört farklı ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler;

Esnek Çalışma Ölçeği: Albion (2004) tarafından geliştirilen 12 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek araştırmacı tarafından yapılan faktör analizi sonucunda iş-yaşam dengesi ve engeller olarak iki alt boyuta ayrılmıştır. Türkçe’ye (Çamlı, 2010) tarafından çevirilen ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçek çalışanların esnek çalışmaya olan tutumlarını ölçerken “Esnek çalışma düzenlemeleri, hayatımı dengelememe yardımcı oluyor/oldu”, “Esnek çalışma seçenekleri bana uyar, kendimi kurumdan uzaklaşmış hissetmem/ hissetmedim” gibi önermelerden yararlanmaktadır.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: Araştırma da bireylerin örgütsel yabancılaşma düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Mottaz’ın (1981) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek aynı zamanda birçok çalışmada kullanılmıştır (Salihoğlu, 2014; Korkmazer, 2017; Uysaler, 2010). Ölçek 21 önermeden oluşmaktadır. Bu önermelerden bazıları; “İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissediyorum”, “İşimde kendi karar verme yeteneğimi kullanma fırsatına sahibim”, “Görevlerimi nasıl uygulamam gerektiğiyle ilgili yetkiye sahibim” şeklindedir.

Covid-19 Fobisi Ölçeği: Literatürde insanları etkileyen farklı kaygılara yönelik araştırmacıların ölçeklerine rastlanılmaktadır. Ancak dünyayı etkileyen bir pandemiyi ifade edebilecek ölçek Türkiye’de (Arpacı, Baltacı, & Ünübol, 2020) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada geçerliliği ve güvenirliği (0,92) sağlandığı için 20 maddelik Covid-19 Fobisi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeği kullanan birçok çalışma da mevcuttur (Delibaş, 2021; Rahman, 2021; Kurtuluş & Düşünceli, 2021). Ölçekte kullanılan önermelerden bazıları; “Koronavirüs korkusundan ciddi mide ağrıları yaşıyorum”, “Koronavirüs korkusundan ciddi göğüs ağrısı yaşıyorum”, “Koronavirüs korkusundan dolayı titreme yaşıyorum”.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Çalışanların yaşam doyumunu tespit etmek amacıyla Diener ve arkadaşlarının 1985 yılında geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlik, güvenirlik çalışması (Yetim, 1993; Köker, 1991) tarafından yapılmıştır. Yetim’in çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.86 olarak bildirilmiştir (Yetim, 1993). Ölçek tek boyut ve beş önermeden oluşmaktadır. Bu önermeler; “Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın”, “Hayatımdan memnunum Hayat şartlarım mükemmel”, “Hayatımda

şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim”, “Eğer hayata yeniden başlasaydım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim”.

2.8 Verilerin Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada kullanılan anket formu katılımcılara anketör aracılığıyla yüzyüze uygulanmıştır. Hedef kitlenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak %95 güven aralığında anket sayısı (708 bulunan idari personel sayısı/350 uygulanan anket sayısı) belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile anketler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Sağlıklı verilerin elde edilebilmesi için departmanlara göre anketler dengeli bir şekilde dağıtılmıştır. Araştırma verileri SPSS 25.0 istatistiksel veri programına aktarılmış ve analiz edilmiştir. Bu kapsamda faktör, korelasyon, regresyon analizi ve aracı etki sonuçları geliştirilen hipotezlere bağlı olarak yorumlanmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Katılım	%	Eğitim Durumu	Katılım	%
Erkek	154	61.6	Lise	18	7.2
Toplam	250	100	Lisans	143	57.2
Yaş	Katılım	%	Yüksek Lisans	55	22.0
20-30	32	12.8	Toplam	250	100
31-40	113	45.2	Hizmet süresi	Katılım	%
41 ve Üzeri	105	42.0	1-5 Yıl	49	19.6
Toplam	250	100	6-10 Yıl	72	28.8
			11-15 Yıl	47	18.8
			16 Yıl ve Üzeri	82	32.8
			Toplam	250	100

Tablo1’de araştırmaya katılan devlet memurlarının tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Cinsiyet ve eğitim durumu kapalı uçlu sorularla, yaş ve çalışma yılına ilişkin veriler ise açık uçlu sorular yardımıyla tespit edilmiş, program yardımıyla sınıflandırılmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler, Güvenirlik ve Korelasyon Katsayıları

	\bar{X}	SS	(YD)	(CF)	(ÖY)	(EÇ)
Yaşam Doyumu (YD)	3.53	1.11	(.81)			
Covid Fobisi (CF)	2.64	.83	.07	(.89)		
Örgütsel Yabancılaşma (ÖY)	2.33	.63	-.38**	-.10	(.86)	
Esnek Çalışma (EÇ)	4.11	1.12	.22**	.35**	-.20**	(.85)

(*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001)

Tablo 2’de ölçeklere verilen yanıtların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları (S), değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri (r) ve güvenirlilik katsayıları yer almaktadır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin Cronbach alpha değerleri 0,70’in üzerinde ve güvenilirirdir (Nunally, 1978).

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	KMO örnekleme yeterliliği	Anlamlılık	Ki-kare	Serbestlik	Açıklanan toplam varyans
Esnek Çalışma	.86	.000	839.22	28	64.05
Yaşam Doyumu	.87	.000	658.27	10	69.03
Covid-19 Fobisi	.87	.000	2534.41	105	45.49
Örgütsel Yabancılaşma	.87	.000	2658.72	171	60.58

Değişkenlerin faktör analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Faktör analizinde örneklem büyüklüğünü gösteren KMO değeri tüm değişkenler için yeterli olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Bartlett's Küresellik Testi anlamlılık düzeylerinin uygun olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2005). Faktör yapısının güçlüğünü gösteren bir başka değer ise varyans sonuçlarıdır. Bu değer ne kadar yüksekse faktör yapısı o denli güçlüdür. Varyans değerlerinin %40 ile %60 arasında olması Sosyal Bilimler için yeterli görülmektedir (Karagöz, 2016). Ölçeklerin Türkçeye standardizasyonu yapılmış olsa bile örneklem büyüklüğü ve açıklanan varyans değerleri karşılaştırma açısından tablolatırılmıştır.

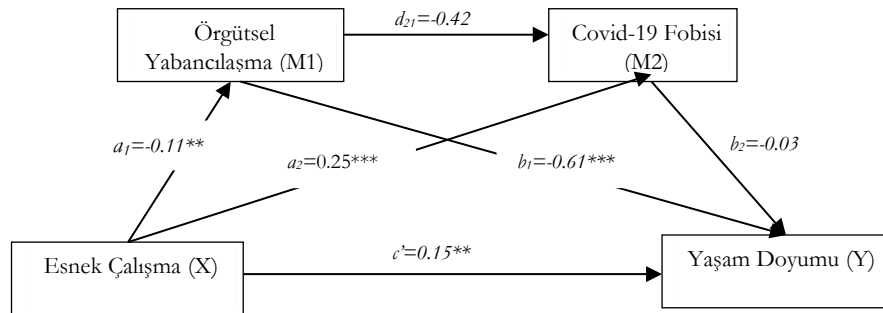
Tablo 4. Esnek Çalışma, Covid-19 Fobisi ve Örgütsel Yabancılaşmanın Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

		B	S.Hata	Beta (β)	t	p	TD	VİF	F	R ²	ΔR^2
1	(constant)	.65	.26		.19	.000					
	EÇ	.21	.06	.22	.51	.001			12.32***	.047	.043
2	(constant)	.29	.24		3.97	.000					
	CF	.09	.09	.07	.09	.275			1.20	.005	.001
3	(constant)	.08	.25		0.28	.000					
	ÖY	.66	.10	-.38	6.40	.000			40.923***	.142	.138
4	(constant)	.67	.30		.98	.000					
	EÇ	.22	.07	.22	.32	.001	.88	.14	6.142**	.047	.040
	CF	.01	.09	-.01	.10	.919	.88	.14			
5	(constant)	.40	.41		0.81	.000					
	EÇ	.15	.06	.16	.48	.014	.85	.17	16.031***	.164	.153
	CF	.03	.08	-.02	.30	.763	.88	.14			
	ÖY	.61	.11	-.35	5.85	.000	.96	.04			

Bağımlı değişken yaşam doymu, (*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001)

Çoklu regresyon analizlerinde tüm değişkenlerin birlikte incelenmesi etkiyi tespit etmede yeterli olmayabilir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin birlikte etkileri, aracılık etkisi ve düzenleyicilik etkilerinin varlığı araştırma değişkenlerinin tek tek ve birlikte analize tabi tutularak elde edilebilir. Tablo 4'de yapılan tüm regresyon analizleri birlikte ele alınmıştır. Araştırmanın regresyon analizini oluşturan "H₁ Esnek çalışma, covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşma yaşam doymunu etkiler" hipotezinin yanında, H₁₁, H₁₂, ve H₁₃ hipotezleride test edilmiş ve tablolatırılmıştır. CF'nin tekil olarak yaşam doymu üzerinde etkisi bulunmazken ($\beta = -.07$; $p > 0.05$), esnek çalışma ($\beta = .22$; $p < 0.05$) ve örgütsel yabancılaşmanın ($\beta = -.38$; $p < 0.05$) tek tek ve çoklu olarak ta yaşam doymu üzerinde etkilerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oluşturulan model istatistikî olarak anlamlı olarak ($p < 0.001$) tespit edilmiştir. Covid-19 fobisi diğer modellerde de olduğu gibi yaşam doymunu etkilemezken, esnek çalışma pozitif yönde, örgütsel yabancılaşma ise negatif yönde etkilemektedir.

Şekil 2. Esnek Çalışma-Yaşam Doymu İlişkinde, Örgütsel Yabancılaşma Ve Covid-19 Fobisinin Birlikte Aracılık Rolü



Kamu çalışanlarında uygulanan esnek çalışma sistemlerinin yaşam doymu üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, örgütsel yabancılaşma ve covid-19 fobisinin, aracılık rolünün varlığına ilişkin geliştirilen model Şekil 2'de gösterilmektedir. Hipotezi test etmek amacıyla bootstrap yöntemini (Gürbüz, 2019, s. 66) esas alan regresyon analizi (Hayes, 2013) tarafından geliştirilen Process makro kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 5. Esnek çalışmanın yaşam doymu üzerindeki etkisinde, örgütsel yabancılaşma ve covid-19 fobisinin birlikte aracılık analiz sonuçları

Model	Sonuç Değişkenleri								
	Örgütsel Yabancılaşma (M1)			Covid-19 Fobisi (M2)			Yaşam Doyumu (Y)		
	β (SE)	95% CI		β (SE)	95% CI		β (SE)	95% CI	
LLCI (ULCI)		ULCI (LLCI)	LLCI (ULCI)		ULCI (LLCI)	LLCI (ULCI)		ULCI (LLCI)	
Esnek Çalışma (X)	<i>a1</i>	-0.11** (0.04)	-0.18, -0.04	<i>a2</i>	0.25*** (0.05)	0.16, 0.34	<i>c'</i>	0.15** (0.06)	0.03, 0.28
Örgütsel Yabancılaşma (M1)				<i>d21</i>	-0.42 (0.08)	-0.20, 0.12	<i>b1</i>	-0.61*** (0.11)	-0.82, -0.41
Covid-19 Fobisi (M2)							<i>b2</i>	-0.03 (0.08)	-0.19, 0.14
Constant	<i>İM1</i>	2.79** (0.39)	2.49, 3.08	<i>İM2</i>	1.72*** (0.29)	1.14, 2.29	<i>İy</i>	4.40*** (0.41)	3.59, 5.20
	R ² =0.04			R ² =0.12			R ² =0.16		
	F(1;248)= 9.83**			F(2;247)= 16.93***			F(3;246)= 16.03***		

Not: *p<0.05; **p<0.01; *** p<0.001. n=250 ..., LLCI = Alt güven aralığı, ULCI= Üst güven aralığı. Bootstrap yeniden örnekleme=5000.Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır.

Geliştirilen aracılık modeli (Hayes madel 6) (Hayes, 2013, s. 9) sonuçları tablo 5'te raporlanmıştır. Tabloda yer alan *a1*, *a2*, *d21*, *c'*, *b1* ve *b2* değişkenleri aynı zamanda şekil 2'de gösterilmiştir. Esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerindeki etkisinde örgütsel yabancılaşmanın dolaylı etkisinin (*b1*) anlamlı olduğu (p<0.01) sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte hem covid-19 fobisinin esnek çalışma- yaşam doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği, hem de Örgütsel yabancılaşma- covid 19 fobisinin birlikte aracılık rolü üstlendiğine ilişkin hipotezleri ispatlayacak istatistikî (p>0.05) sonuçlara ulaşamamıştır. Bu Aracılık analiz sonucunda esnek çalışma yaşam doyumu üzerinde doğrudan etkilidir ve örgütsel yabancılaşma bu etkiye negatif yönlü bir aracılık katkısı sunmaktadır. Aynı çalışmadan çıkarılacak bir başka sonuç ise örgütsel yabancılaşmanın katkısı covid-19 fobisi ile birleşince ortadan kalkmaktadır.

4. SONUÇ

Son dönemde ülkemizde ve dünyada yaşanan salgının iş yaşamında birtakım sorunları beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Özellikle çok sayıda bireyin çalıştığı iş ortamında hasta olma endişesi, işini kaybetme korkusu ve gelecek kaygısı bunlardan bazılarıdır. Salgının getirdiği ve uygulamalardan bir diğeri de esnek çalışma modelleridir. Kamuda ilk kez uygulanan esnek çalışma günümüz toplumlarında iş yaşamını etkileyebilecek önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Bu çalışma kamuda uygulanan esnek çalışma sistemlerinin personelin yaşam doyumuna olan etkisini tespit etmeye dönüktür.

Bu araştırmada esnek çalışma, covid-19 fobisi, örgütsel yabancılaşma ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Çalışmanın temel amacı esnek çalışmanın, yaşam doyumu üzerindeki etkisinde covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşmanın aracı etkilerini araştırmaktır. Örgütsel yabancılaşma ve covid-19 fobisinin birlikte aracılık rolü Hayes'in geliştirdiği model 6 ile incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında covid-19 fobisi ve esnek çalışmanın birlikte ele alındığı yeterli çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Kamu kesiminde esnek çalışmanın ilk defa uygulanması ve pandeminin birlikte etkilerinin incelenmesi bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Araştırmanın modeline göre geliştirilen ilk hipotez “H₁: Esnek çalışma, covid-19 fobisi ve örgütsel yabancılaşma yaşam doyumunu etkiler” regresyon analizi sonucu kabul edilmiştir. H₁₁, H₁₂, ve H₁₃ alt hipotezleri ise regresyon analizi stepwise yöntemi ile incelenmiştir. Bu analize göre “H₁₁: Esnek çalışma yaşam doyumunu pozitif etkiler” ve “H₁₃: Örgütsel yabancılaşma yaşam doyumunu negatif etkiler” kabul edilirken “H₁₂ Covid-19 fobisi yaşam doyumunu negatif etkiler” reddedilmiştir.

Her değişkenin modele sırayla eklenmesi ve modelin değerlendirilmesi için kullanılan stepwise yöntemi kullanılarak yapılan çoklu regresyon analizi ile araştırmanın diğer hipotezleri test edilmiştir. Polat ve Türkmen (2019) özel sektör bireyleri üzerinde yaptığı çalışmada esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. İki çalışma arasındaki farklılığın araştırmanın yapıldığı hedef kitleden kaynaklandığı düşünülmektedir (Henriques, Marcenaro-Gutierrez, & Lopez-Agudo, 2020). esnek çalışmanın yaşam doyumu üzerinde farklı sonuçları olabileceğini ve tatmin düzeyini artırabileceğini ifade etmişlerdir. İş yaşam dengesi ile esnek çalışma arasındaki bağı araştıran (Koruca & Boşgelmez, 2018) çalışmalarında regresyon analizi kullanmadıkları için karşılaştırma yapılmamıştır. (Duong, 2021) tarafından yapılan çalışmada Covid-

19 korkusu ve kaygısının, yaşam doyumunu ile olumsuz ilişkili olduğunu iddia etmiştir. Bu çalışmada benzer bir hipotez kurulmuş ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda Covid-19 fobisi yaşam doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir. Buna göre “H₁₂” reddedilmiştir.

Tüm değişkenlerin bulunduğu modelin istatistiki olarak anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Covid-19 fobisi diğer modellerde de olduğu gibi yaşam doyumunu etkilemezken, esnek çalışma pozitif yönde, örgütsel yabancılaşma ise negatif yönde etkilemektedir. Literatürde benzer bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte (Zhu, Zhang , Zhou, Li, & Yang, 2021)’nin yaptıkları çalışmada anksiyete ve yabancılaşmanın aracılık ve düzenleyicilik etkilerinin olabileceğinden bahsetmişlerdir. Bu çalışmada hem yabancılaşmanın hem de covid-19 fobisinin birlikte düzenleyici etkisini incelemek amacıyla model geliştirilmiştir. Aracılık analizi sonuçlarına göre esnek çalışma yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Örgütsel yabancılaşma ise bu etkiye negatif yönde katkı sağlamaktadır. Ancak bu etkiye covid-19 fobisi dâhil olduğunda örgütsel yabancılaşmanın etkisi yok olmaktadır.

Çalışmanın bu haliyle kamuda ilk kez uygulanan esnek çalışma sistemi ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Ayrıca bu ilişkide esnek çalışma ile birlikte ortaya çıkabilecek örgütsel yabancılaşmanın da etkisinin varlığı istatistiksel analizlerle tespit edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma hissi memurların yaşam doyumunu azaltan bir aracılık etkisi göstermektedir. Tek başına yaşam doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı görülen covid-19 fobisinin çoklu regresyon analizlerinde de etkisi tespit edilememiştir. Örgütsel yabancılaşmanın oluşturduğu yaşam doyumunu üzerindeki negatif aracılık rolü covid-19 fobisi ile birlikte aracılık analizinde ortadan kalktığı görülmektedir.

Etik Beyan: Bu çalışma için Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 19/03/2021 tarihli ve 2021/17 nolu toplantısında 5 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Albion, M. J. (2004). A measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 275-294.
- Anderson, S. C. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management* , 787-810.
- Arpacı, M. S., Baltacı, Z., & Ünübol, B. (2020). Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler . *Medical Journal*, 88-100.
- Bawa, S., & Dockery, A. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4), 609-630.
- Can, N., Bakan, İ., Erşahan, B., & Büyükbeşe, T. (2022). Covid-19 korkusu, bireysel stres ve yaşam doyumunu ilişkisi: Bir alan araştırması. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), s. 266-288.
- Çağlar, Ç. (2013). Akademik iyimserlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-271.
- Çamlı, L. (2010). Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi. İstanbul.
- Çevik , K. N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 126-145.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *İş Güç Dergisi*, 259-286.

- Delibaş, L. (2021). Covid-19 fobisi ve endişe şiddeti; meslek yüksek okulu örneği. *Journal of Pre-Hospital - Hastane Öncesi Dergisi*, 6(2), 201-212.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 71-75.
- Duong, D. C. (2021). The impact of fear and anxiety of Covid-19 on life satisfaction: Psychological distress and sleep disturbance as mediators. *Personality and Individual Differences*, 1-11.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 323-355.
- Giménez-Nadal, J., Molina, J., & Velilla, J. (2018). Telework, the timing of work, and instantaneous well-being: Evidence from time use data. *IZA – Institute of Labor Economics*.
- Gürbüz, S. (2019). *Aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Henriques, C. O., Marcenaro-Gutierrez, O. D., & Lopez-Agudo, L. A. (2020). Getting a balance in the life satisfaction determinants of full-time and part-time European workers. *Economic Analysis and Policy*, 87-113.
- Iverson, R., Buttigieg, D., & Maguire, C. (2003). Absence Culture: The effects of union membership status and union-management climate. *Industrial Relations*, 58(3), 483-514.
- Kahya, C. (2018). Örgütsel sessizliğin işe yabancılaşma üzerindeki rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 984-993.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 16-40.
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 140-162.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kırılmaz, H., & Ayparçası, F. (2016). Modernizm ve postmodernizm süreçlerinin tüketim kültürüne yansımaları. *İnsan & İnsan*, 3(8), 32-58.
- Korkmaz, F. (2017). Örgütsel yabancılaşma'nın iş tatmini ile ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*(63), 459-470.
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 140-162.
- Köker, S. (1991). Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu, Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara.
- Köz, E., & Seçilmiş, C. (2021). Yabancılaşma ve öncüllerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*, 22(2), 727-748.
- Kurtuluş, E., & Düşünceli, B. (2021). Covid-19 fobisi (Korkusu), Covid-19 farkındalığı ve genel aidiyetleri düzeyleri. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 451-485.
- Kurtuluş, E., & Düşünceli, B. (2021). Covid-19 Fobisi (Korkusu), Covid-19 Farkındalığı ve Genel Aidiyetleri Düzeyleri. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(13), 451-485.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinantsof work alienation. *The Sociological Quarterly*, 515-529.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Özkatar Kaya, E., & A, P. (2019). The relationship between life satisfaction and alienation level of disabled athletes (Kayseri Case). *medical-biological*, 36-42. doi:https://doi.org/10.15561/18189172.2019.0106

- Polat, D. N., & Türkmen, F. (2019). Yaşam doyumu ve esnek çalışma üzerine bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2017-2041.
- Polat, D., & Türkmen, F. (2019). Yaşam Doyumu ve Esnek Çalışma Üzerine Bir Araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2017-2041.
- Putra, K., Pratama, T., Linggautama, R., & Prasetyaningtyas, S. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341-353.
- Rahman, S. (2021). Tıp fakültesi öğrencilerinin COVID-19 Fobi durumlarının değerlendirilmesi. *Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi*, 35(1), 68-73.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, S. (2016). *Örgütsel Davranış* (Cilt 3). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Salihoglu, G. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Şirin, H., & Şirin, E. (2015). Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyleri ve işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. *Aya Öğretim Dergisi*, 3(2), 1-14.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Uysaler, A. (2010). Örgütsel yabancılaşma'nın örgütsel bağlılık iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Gebze.
- Yalçın, İ., & Koyuncu, S. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yavuz, E., & Avcı, M. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: Kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), 37-55. doi:https://doi.org/10.35408/comuybd.510842
- Yetim, Ü. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Soc Indic Res*(29), 277-289.
- Yıldırım, Ö., & Tengilimoğlu, D. (2022). Pandemi sürecinde uygulanan esnek çalışma düzenlemesinin çalışan motivasyonu ve iş doyumuna etkisi; bir alan araştırması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 625-634.
- Zhu, Y., Zhang, L., Zhou, X., Li, C., & Yang, D. (2021). The impact of social distancing during COVID-19: A conditional process model of negative emotions, alienation, affective disorders and post-traumatic stress disorder. *Journal of Affective Disorders*, 131-137.