



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/pub/doujournal>

ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARI İŞTE VAR OLAMAMAYI ETKİLER Mİ? KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA(*)

DO FLEXIBLE WORKING PRACTICES AFFECT PRESENTEEISM? A RESEARCH ON PUBLIC WORKERS

Eren CEBECİ⁽¹⁾, Öznur BOZKURT⁽²⁾

Öz: Çalışanların iş yerinde ve işin başında olmasına rağmen tam olarak iş performans gösteremediği bir durumu ifade eden işte var olamama, hem işverenler için hem de çalışanlar için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Genel bir verim kaybına neden olan işte var olamamanın önlenmesi için yapılabileceklerden biri olarak esnek çalışma uygulamaları bu çalışmada ele alınmıştır. Özellikle Covid-19 salgınında yaygınlaşan esnek çalışma modelleri kamuda da uygulanmıştır. Bu çalışma kamu çalışanlarının işte var olmama durumlarını, esnek çalışmaya yönelik algılarını ve bu ikisi arasındaki ilişkileri araştırmak amacı ile yapılmıştır. Esnek çalışma uygulamalarının işte var olmama üzerinde negatif bir etki oluşturacağı varsayımı ile çalışma yürütülmüştür. Bu kapsamda bir kamu kurumunun merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan 33 bin kişilik evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile 385 kişilik örneklem oluşturulmuştur. Anket tekniği ile toplanan birincil veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örneklem içinde yer alan kamu çalışanlarının kurumlarındaki esnek çalışma uygulamalarını yetersiz buldukları, işte var olmama sorunu yaşadıkları ve esnek çalışma uygulamalarının işte var olamama sorununu azaltıcı etkisinin olduğunu düşündükleri görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İşte Var Olamama, Esnek Çalışma, Kamu Kurumu

Abstract: *Presenteeism, which refers to the situation in which employees cannot perform fully despite being at work, is an important problem for both employers and employees. Flexible working practices are discussed in the present study as one of the decisions that can be made to prevent presenteeism, which causes a general loss of productivity. Flexible working models, which have become widespread especially during the Covid-19 epidemic, have also been applied in the public sector. The current study was conducted with the aim of investigating the absenteeism of public employees, their perceptions of flexible working, and the relationships between these two. The study was conducted with the assumption that flexible working practices have a negative effect on presenteeism. In this context, a total of 385 individuals were selected from the population of 33'000 people working in the central and provincial organizations of a public institution using the convenience sampling method. The primary data collected via the questionnaire was analyzed using the SPSS, version 26. Results shows that the public employees in the sample found the flexible working practices in their institutions insufficient, they had the presenteeism problem, and they believed that the flexible working practices had a diminishing effect on the problem of absenteeism.*

(*) Bu çalışma Prof. Dr. Öznur BOZKURT danışmanlığında yürütülen Eren CEBECİ'ye ait "Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ve işte var olamama sorunu ilişkisi: Bir kamu kurumu örneği" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

(1) Sakarya Pamukova Sosyal Güvenlik Kurumu, eren_cbc@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2593-7014

(2) Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü, oznurbozkurt@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8846-1850

Geliş/Received: 05-12-2022; Kabul/Accepted: 27-03-2023

Atf bilgisi: Cebeci, E. ve Bozkurt, Ö. (2023). Esnek çalışma uygulamaları işte var olamamayı etkiler mi? Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2), 107-123. DOI: 10.31671/doujournal.1214546.

Keywords: *Presenteeism, Flexible Working, Public Institution*

JEL: *M10, M12, D13*

1. Giriş

Dünya’da ortaya çıkan sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmeler çalışma sistemlerini ve çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Meydana gelen gelişmeler ile esnek çalışma sistemleri tartışılmaya ve örgütler tarafından kısmen uygulanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler Türkiye’de kamu sektöründe de esnek çalışma sistemlerinin uygulanabilirliği ile ilgili tartışmaları gündeme getirmiştir. Covid-19 salgınının Türkiye’yi de etkilemesi ile 2020/11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kamu sektöründe de esnek çalışma sistemleri uygulanmıştır. Erdut’a (2003: 8-9) göre endüstri yapısındaki değişimler esnek çalışma uygulamalarını gerekli kılmaya başlamıştır. Hanahmedov’a (2016: 234) göre esnek çalışma uygulamaları çalışanların katı uygulamalardan kurtulmasının önünü açacak bir özelliğe sahiptir. Özgüner (2005: 53)’e göre esnek çalışma sürelerinin ayarlanması işverenler açısından da olumlu sonuçlar doğuracaktır. Hızla değişen piyasa koşullarına uyum sağlama yeteneğinin güçlenmesi, ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlere uyum sağlamanın kolaylaşması bunlardan bazılarıdır. Aksu (2012: 5) ve Karlıdağ’a (2012: 446) göre çalışanlar esnek çalışma uygulamaları sayesinde çalışma sürelerini kendi ihtiyaçlarına göre belirleyebilmektedirler. Bunun sonucunda da işçi-işveren arasındaki ilişkiler pozitif yönde gelişerek işbirliği ortamını oluşturmaktadır.

Esnek çalışma ile ilgili yukarıda bahsedilen durumlara bakılarak şunları söylemek mümkündür; esnek çalışma çalışana işinde daha fazla özgür olma imkanı sağlamakta ve bu da onun işini daha fazla sahiplenmesine ve verimliliğini artırmasına neden olabilmektedir. Esnek çalışma kişinin iş ve sosyal yaşam arasındaki dengesini kurmasında da yardımcı olabilmektedir. Bu durum ise işe devamsızlığı azaltıcı bir unsur olarak öngörülebilir. Bu noktada esnek çalışma, çalışanların çeşitli nedenlere kendini işe veremediği durumları ifade eden işte var olamamanın azaltılmasında veya ortadan kaldırılmasında da belirleyici bir unsur olabilir. İşte var olamama literatürde çalışanların fiziksel veya ruhsal problem yaşamalarına rağmen işe gitmeleri (Özdemir ve Gül Yılmaz, 2019: 199), bireyin işinde potansiyelini ortaya koyamaması (Özdemir ve Gülyılmaz, 2019: 200) olarak tanımlanmaktadır. Tam verimli çalışamama durumunda olan birinin işe gitmesi ve bunun sonucu olarak kendinden beklenen iş başarısını göstermede sorun yaşamaması işletmeler için olduğu kadar çalışanın kendisi için de problemlere neden olabilecektir. Yetişmeyen veya kalite standardının tutmadığı işler nedeni ile müşteri kayıpları yaşanırken bir yandan da yetenekli çalışanların işten ayrılması da söz konusu olabilecektir. Hem ekonomik hem de sosyal açıdan negatif etkilerinin ortaya çıkacağı aşikardır. İşverenlerin bu tür durumların farkına olması ve gerekli öneyici tedbirleri alması oldukça önemlidir. Bu tedbirlerden biri olarak da bu çalışmada esnek çalışma uygulaması öngörülmüştür.

Bu çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının işte var olamama üzerindeki etkisi incelenecektir. Kamu çalışanları özelinde yürütülen bu çalışmada öncelikle araştırmaya katılanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik algıları ve işte var olmama durumu yaşayıp yaşamadıkları incelenecek ve ardından da esnek çalışma uygulamalarının işte var olamamayı ne yönde etkilediği araştırılacaktır.

2. Esnek Çalışma

İşgücü ve işveren arasındaki ilişkiler bağlamında esneklik, işletmenin, sektörün ve ülke ekonomisinin değişen koşullara uyum sağlaması için, çalışma süresinin, sisteminin ve çalışılan ortamın değiştirilmesidir (Zeytinoğlu, 2012: 160). Esneklik, kaynakların optimum kullanılmasını sağlayan çalışma modelidir (Demir ve Gergil, 2008: 87). Birleşik Krallık'ta 2002 yılında "Esnek Çalışma Talep Hakkı" mevzuatıyla yürürlüğe giren esnek çalışma kavramı ise, işgörenler arasında sosyal ve ekonomik anlamda yasal eşitliği sağlamayı amaçlayan bir sistemdir (Teasdale, 2020: 155). Esnek çalışmada temel olgu, işlerin kontrolünü işgörelere doğru kaydırmaktır. İşlerin nerede, ne şekilde ve ne zaman gerçekleştirileceği konusunda karar verme konusu işgörelere bırakılır (Ewald ve Hogg, 2020: 2). Chung (2018: 521)'a göre ise esnek çalışma, işgörelerin bağlılığına ve üretkenliğine etki eden, cinsiyetçi ayrımcılıktan kaynaklı sorunları ortadan kaldıran bir sistemdir. Peprah vd., (2020: 1)'ne göre ise organizasyonun verimliliğini ve karını arttıran, işgörelere kariyer olanağı sunan ve işgörelerin iş hayatını ve sosyal hayatını dengeli bir biçimde yaşamasını sağlayan çalışma şeklidir. Stich (2020: 1)'e göre ise esnek çalışma, işgörelerin örgütsel bağlılığını ve iş tatminini arttıran ve işgörelerin işten ayrılma düşüncelerini azaltan bir kavramdır. Tilev (2018)'e göre esnek çalışma, kadınların işgücü piyasasına katılmasını ve iş-yaşam dengesini sağlamasını kolaylaştırıcı bir etki yapmaktadır. Esnek çalışma ile emek piyasasında yer almamış kadınlar çok daha kolay çalışma hayatına girebilir

Türkiye'de devlet memurlarının çalışma saatlerinin tespiti 657 sayılı Devlet Memurları Temel Kanunu'nun 99. ve 100. Maddelerince belirlenmiştir. 2020/11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Covid-19 salgınının yayılımının en aza indirilmesi amacıyla kamu hizmetlerinin aksamaması şartıyla kamu kurum ve kuruluşlarında esnek çalışma yöntemleri uygulanmıştır. Zorunlu olarak uygulanma alanı bulan esnek çalışmanın bu koşullar dışında da yaygınlaşmasında genel olarak belirli faktörlerin etkili olduğu söylenebilir. Bu faktörler arasında ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, teknolojik değişim ve işgücü talebinin azalması, küreselleşme ve uluslararası rekabet, işsizlik, ekonomideki sektörel değişim ve işgücü niteliği sayılabilir.

İşletmeler arz ve talep dalgalanmalarına hızlı şekilde uyum sağlamak için çalışma yöntemlerini değiştirmekte, üretilen mal veya hizmeti çeşitlendirilmektedir. İşletmenin üretiminin artırılması veya azaltılmasının gerekli olduğu durumlarda esnek çalışma önemli bir çalışma şekli olmaktadır (Bacak ve Şahin, 2006: 330-331). İşgörelerin, teknolojik gelişmeleri takip etmesi ve kendilerini geliştirmesi için esnek çalışma uygulamaları kolaylaştırıcı etki yapmaktadır. Özellikle yenilikçi projelerin üretilmesi için zaman ayırmayı kolaylaştırmakta ve yetenekli çalışanın alanında uzmanlaşmasını sağlamaktadır (Özgener, 2005: 54). Endüstriyel gelişmeler beyaz yakalı çalışanların sayısını artırmıştır. Bu çalışanlar ise, daha esnek çalışma modellerinde iş yapmayı tercih etmektedirler. Bu sebeple esnek çalışma yetenekli iş gücünü işletmeye çekmeyi kolaylaştıracaktır (Şahin, 2014: 27-29). Yenilikçi ve lider özellikleri performansını da artıracaktır (Bozkurt, Meriç ve Bozkurt, 2017). Küreselleşmenin etkisi ile rekabet güçlerini artırmak isteyen işletmeler, standart çalışma biçimlerini bırakıp esnek istihdama yönelmişlerdir (Taşkın, 2020: 12-13). Hizmet sektöründeki gelişmelere bağlı olarak verilen hizmetlerin çeşitlendirilmesi, 24

saat kesintisiz hizmet verilmesi gibi gelişmeler esnek çalışmayı tetikleyen ve arttıran etmenler arasındadır (Avcı, 2019: 24-25).

Esnek çalışmalar ülkeler arasında ve iş kolları bağlamında farklılık gösterse de ülkemizde sıklıkla şu şekilde uygulanmaktadır; kısa çalışma, evden çalışma, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işverenlik, fazla çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış sürelerle çalışma, iş paylaşımı, telafi çalışması, vardiyalı çalışma, emekliliğe yumuşak geçiş (Alp ve Sönmez, 2011; Bayrak, 2015; Gümüş ve Koç, 2019; Kördeve ve Aydıntan 2016; Önsal, 2017; Öztürkoğlu, 2013; Zeytinoğlu, 2006). Esnek çalışma uygulamaları ilgili literatürde genel olarak iş-yaşam dengesi, iş sorumlulukları ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler boyutlarında ele alınmıştır. Aşağıda bu boyutlar değerlendirilmiştir.

2.1. İş -Yaşam Dengesi Boyutu

İş-yaşam dengesi, çalışan bireyin iş ve yaşam sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Birey hangi statüde olursa olsun bu dengeyi sağlama çabası içerisinde (Kapız, 2002: 140). İş-yaşam dengesi, çalışan için özel hayatını ve iş hayatını dengede götürmeyi vurgulayan önemli bir kavramdır (Genç vd., 2016: 101). Çatışma kuramına göre, iş ve yaşam alanlarındaki rollerden kaynaklı oluşabilecek çatışmaların ortadan kaldırılması ve bu alanlar arasında dengenin sağlanması gerekmektedir. Katkı kuramına göre, iş ve yaşam alanlarında birey için doyumunu arttırmak bu ikisi arasında oluşabilecek çatışmaları engellemektedir (Yavuz ve Doğan, 2018: 43). Bölünme kuramına göre, birey özel yaşamını iş alışkanlarının etkisinde kalmadan düzenleyebilir. Sınır teorisine göre, bireyler yaşadıkları alanların arasında sınırlar belirleyip o sınırlara bağlı olarak ikisi arasındaki ilişkileri şekillendirir. Taşma kuramına göre, bireylerin iş ve yaşam alanlarından birisindeki tecrübe, davranış ve tutumları diğerine de yansır. İş yaşamı ve çalışma yaşamı arasında geçişler meydana gelebilir (Yıldırım, 2017: 5-6).

İş -yaşam dengesini sağlayamayan bireylerin stresi artar, dengesizliğin oluşturduğu baskı ile davranış bozuklukları ve iş tatminsizliği yaşanır. Birey duygusal boşluğa düşer, bedensel ve ruhsal sağlığı bozulur, işten ayrılma niyeti artar, yaşamdan ve evlilikten duydukları tatmin azalır (Gerçek vd., 2015: 72; Gürel, 2018: 33-35). İş-yaşam dengesini sağlamak isteyen yöneticiler esnek çalışma sistemlerine geçiş yapmaktadır. İş yaşam dengesinin sağlanması ile işgörenlerin işe ve işletmeye bağlılığı artmakta, işindeki memnuniyeti, verimliliği ve performansı artmakta, kendilerini yetiştirebilecek zamana sahip olmaları ile verimliliği arttırmaya imkân sağlanmaktadır. İş yaşam çatışması yaşayan işgörenlerin performansı düşmekte ve işe devamsızlık ta artarak işletmeyi olumsuz olarak etkilemektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544; Doğrul ve Tekeli, 2010: 13-14).

2.2. İş Sorumluluğu Boyutu

Sorumluluk, iş ile ilgili faaliyetleri yerine getirme yükümlülüğü olarak tanımlanabilir. İşletmede ast-üst arasındaki ilişkilerde karşılıklı yükümlülükler mevcuttur. Ast bir iş için görevlendirildiğinde bu görevi gerçekleştirmede üstüne karşı sorumludur. Aynı şekilde üstlerin de astlara karşı sorumlulukları vardır (Türkeli, 2000: 22-30). Esnek çalışma düzenlemeleri ile bireylerin çalışma hayatı ile ilgili hakimiyetleri arttırdıktan, çalışma kalitesi ve işin benimsenmesi de artmaktadır (Bozkurt, 2008: 57). İş sorumluluğu, iş -yaşam dengesini bozabilen bir etkenken, esnek çalışma saatleri ile bu denge sağlanabilmektedir. Uzun saatler çalışmak durumunda kalan bireylerin esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışma saatlerini belirleyebilmesi sayesinde iş -

yaşam dengesini sağlaması mümkün olmaktadır (Turgut, 2011: 161). İş sorumlulukları yoğun saatler çalışmayı da gerektirebilir, daha az sürelerle çalışmayı da gerektirebilir. Esnek çalışma modelleri bu tür durumlarda çalışanların iş sorumluluklarını yerine getirmesinde ve çalışma sürelerini dengeli bir şekilde ayarlamasını da kolaylaştırıcı katkı sağlamaktadır.

2.3. Diğer Çalışanlar Boyutu

Diğer çalışanlar boyutu, işletmede işgörenin beraber çalıştığı benzer düzeyde ve pozisyonda olan işgörenden gelen desteği ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışma arkadaşlarının desteği iş stresi ve tükenmişliği azaltıcı; iş performansı ve iş tatminini artırıcı etki yapmaktadır (Giray, 2013: 75-78). Bireyin diğer çalışanlar ile iletişim kurması ve iş birliği yapması sonucu işte daha etkin ve daha verimli olacağı söylenebilir. (Aydın Küçük, 2021: 612-616). Diğer çalışanlardan destek gören işgörenin işten ayrılma niyetinin düştüğü görülmektedir. Çalışma arkadaşı desteği, işgörenden yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkiye sahiptir (Ercan ve Bozkurt, 2022).

Yöneticilerin esnek çalışma sistemleri ile istihdam edilen bireyleri örgütün bir parçası olarak görememeleri sonucu bireylerin kendilerini dışlanmış ve soyutlanmış hissetmelerine sebep olabilir (Tarcan, 2000: 12). Esnek çalışma düzenlemeleri ile kurum kültürü, kurumsal bağlılık ve örgütsel bağlılık olumsuz olarak etkilenebilir ve bireylerin işe yabancılaşmaları meydana gelebilir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248). İşletmelerde çalışan sayısının artmasından dolayı sosyal ve kişisel sorunlar artabilmektedir (Aksu, 2012: 34). Esnek çalışma ve örgütsel bağlılık arasında zayıf ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunan çalışmalarda mevcuttur (Kördeve ve Aydın, 2016: 42). Esnek çalışma uygulamalarının türüne göre daha sık bir araya gelme veya daha az bir araya gelme durumu söz konusu olabilir. Uzun saatler birlikte çalışan kalabalık gruplarda çalışma arkadaşı desteğini hissetmek zor olabilirken, nispeten daha küçük gruplarda bu desteği yoğun hissetmek mümkün olabilmektedir.

3. İşte Var Olamama

İşte var olamama kavramı, köken olarak İngilizce “presence” den gelen presenteeismden çevrilmiştir. Presence kavramının anlamı hazır olma veya var olma olarak tanımlanmakta iken presenteeism kavramı fiziksel olarak ya da görünürde var olma olarak tanımlanmaktadır. Presenteeism kavramının Türkçe karşılığı ile ilgili kavram arayışları devam etse de “işte var olamama” kavramının kullanımı mümkün gözükmemektedir. İşte var olamama kavramı çalışanların işyerinde bulunmasını; ancak fiilen çalışmamasını işaret edebilmektedir (Çiftçi, 2010: 155). İşte var olamama, çalışma saatlerinde fiziksel olarak işyerinde bulunmak; ancak farklı sebeplerle zihinsel olarak işe odaklanamamak olarak tanımlanmaktadır (Yücel, 2020: 227). İşgörenden işyerinde bulunduğu; fakat fatura ödemek, internette dolaşmak, e-posta göndermek, telefon görüşmeleri yapmak vb. faaliyetler ile kişisel işlerine daha fazla zaman ayırması veya kaytarma davranışlarında bulunması da işte var olamama kavramı ile tanımlanabilir. Bu davranışlardan dolayı işgörenden performansları da düşebilmektedir (Akdoğan vb., 2018: 200). İşte var olamama, işletmelerin karşılaştığı, gizli maliyet kayıplarına ve işgörenden verimlilik kayıplarına sebep olan konulardan biridir (Uygur ve Cankül, 2017: 89).

Literatür incelendiğinde işte var olamamanın temel sebepleri arasında işletmelerin birleşme, küçülme vb. süreçlere girmesi ve bu sebeple işgörenden işten çıkarması ile işletmede çalışmaya devam eden işgörenden baskı altında kalmasının yer aldığı

görülmektedir (Çoban ve Harman, 2012: 667). İşletmeler, işlerin yoğunlaştığı veya teslimat tarihinin yaklaştığı dönemlerde istihdam sayısını artırmak yerine, mevcut işgücünü daha fazla çalıştırmakta veya ek sorumluluklar vermektedir. Fazla çalışma, işgörenlerin ruh ve beden sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Fazla çalışma ile işgörenler daha fazla işte var olamama sorunu yaşamaktadır (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018: 126). İşletmede hiyerarşik düzeylerin artması, sorumluluğun yüksek olması, iş tasarımı, ağır iş yükü, işin yapımında değişen teknolojiye adaptasyon problemi, işin belli bir zamanda bitirilmesi gerekliliği gibi koşullar işte var olamamaya sebep olabilmektedir (Ulu vd., 2016: 171). İşgörenlerin düşük ücret alması işte var olamama sorununu ortaya çıkarabilmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019: 27). Sağlıksız ve güvencesiz çalışma ortamı (Bayram, 2019: 313-314). Yapılan araştırmalarda stresin yaşandığı işletmelerde işte var olamama sorununun yoğun ve sık olarak yaşanabileceğini göstermiştir (Bakan vb., 2018: 375-378). Rol belirsizliği çalışanlarda iş tatmininin azalmasına, belirsizliğe, endişe düzeylerinin yükselmesine, iş stresine, iş yaşam dengesinin bozulmasına, tükenmişliğe ve depresyonun yaşanmasına neden olabilir. Bunun sonucunda da işte var olamama sorunu meydana gelmektedir. Yapılan araştırmada rol belirsizliğinin işte var olamama üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019: 747-757). Ülkede yaşanan siyasi istikrarsızlık, teknolojideki değişimlerin oluşturduğu stres, iş-yaşam dengesini sağlayamamak, kişilik özellikleri, örgüt ortamındaki ödül, terfi, ceza ve ücretler ile ilgili kararlardaki adaletsizlikler, çalışanın kendinin ya da aile bireylerinin yaşadığı sağlık sorunları, tükenmişlik hissi, örgütsel bağlılığın düşük olması ve çalışma koşulları gibi konularda işte var olmamayı etkilemektedir (Ertürk vd., 2017; İçerli, 2010; Sandalci ve Tuncer, 2020; Şanlımeşhur, 2018).

Performans kayıplarına, verimsizliğe, iş gören devir hızına, devamsızlığa, motivasyon düşüklüğüne, iş tatminsizliğe ve maliyet artışlarına neden olan işte var olmamanın önlenmesi için yapılacaklar hakkında farkındalığa sahip olmak oldukça önemlidir. Hem işte var olmamanın ortaya çıkmasını önleme adına hem de ortaya çıkmış olan işte var olmamanın yönetilmesi adına yapılacaklara kısaca değinmekte fayda vardır. İşte var olmamayı engelleyici olarak sayılabilecek uygulamaları şu şekilde sıralamak mümkündür. İşgörenlere örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yöneticiler tarafından kazandırılması (Yavan Temizkan, 2019), sağlıkla ilgili sorunlarda çalışanlara destek olunması (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018), iyi iş ilişkilerin geliştirileceği olumlu iş ortamlarının oluşturulması (Bayram, 2019), işgörenlerin hastalık izinlerini kullanmaları noktasında zorluk çıkartılmaması, (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019), ödüllendirme sisteminin kurulması (Şarkaya ve Tanrıoğan, 2019), iş sürelerinin ve aşırı iş yükünün azaltılması, işgörenlerin iş-yaşam dengesini sağlamasına yardımcı olunması, esnek çalışma saatlerinin oluşturulması, örgütsel sağlık bilincinin oluşturulması, örgütlerde görev dağılımının doğru yapılması, (Çiçeklioğlu, 2019: 31-33), işgörene stres yönetimi ve çatışma yönetimi gibi konularda eğitim verilmesi (Arslaner ve Boylu, 2015), çalışanların iş tanımlarının netleştirilmesi (Demirgil ve Mücevher, 2017), işyeri sağlığı geliştirme programlarının oluşturulması (Şahin, 2019) sayılabilir.

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı esnek çalışma uygulamalarına yönelik algı ile işte var olamama arasındaki ilişkiyi incelemektir. Klasik çalışma sistemlerinin, endüstriyel dönüşüm ile birlikte tartışma konusu haline geldiği söylenebilir. Klasik çalışma

sistemleri yerine esnek çalışma sistemleri yaygın olmamakla birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Esnek çalışma sistemlerinin faydaları, zararları, işgörenlerin performansının ve verimliliklerinin kontrol edilmesi vb. konularda tartışmalar devam etmektedir. Kamu sektörü klasik çalışma sistemleri ile faaliyetlerini sürdürmeyi önceliğe almaktadır. Özel sektörde ise bazı firmalar tarafından esnek çalışma modeli tercih edilirken bazı firmalar tarafından ise esnek çalışmadan uzak durulmaktadır. Covid-19 pandemisinin yayılması Türkiye’de hem özel sektörde hem de kamu sektöründen esnek çalışma sistemlerine geçilmesini zorunlu hale getirmiştir.

İşte var olamama bireylerin bedenleniş yerinde olduğu; ancak aklen işyerinde olmadığı, iş dışı konularla ilgilendiği için de verimlilik ve performansta kayıplara neden olan bir faktördür. Devamsızlığın tespit edilmesi kolay iken işte var olamamanın tespiti ve oluşturduğu kayıpların hesaplanması daha zor olmaktadır. İşte var olamamadan kaynaklı oluşan maliyetin devamsızlıktan kaynaklı oluşan maliyetten daha fazla olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Türkiye’de özellikle kamu sektörüne yönelik olarak personellerin performans ve verimlilik düzeyi tartışmalara sebep olmaktadır. Bu çalışmada örneklem içinde kalan kamu personellerinin işte var olamama düzeyinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma, örneklem içinde yer alan kamu personellerinin esnek çalışmaya yönelik algılarının işte var olamama üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, kamu sektöründe esnek çalışma sistemlerinin uygulanıp uygulanmamasına yönelik politikalara ve kamu personellerinin işte var olamama sorununun azaltılmasına yönelik politikalara yol göstericilik ve kaynaklık etmesi açısından önemlidir.

Çalışma ile ilgili 27.10.2020 tarih ve 2020/201 sayı numarası ile Düzce Üniversitesi etik kurulundan izin alınmıştır.

4.2. Veri Toplama Araçları ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Türkiye’deki bir kamu kurumunun personelleri oluşturmaktadır. Kurumun merkez ve taşra olmak üzere toplam 33.224 çalışanı bulunmaktadır. Bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile 385 örnekleme ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmacının hedef evrende örnekleme oluşturmak için hızlı ve kolay ulaşabileceği ögelere yönelmesi olarak tanımlanabilir (Baltacı, 2018: 259).

Belirli evrende örneklem büyüklüğünün hesaplanması:

N: Evrendeki birey sayısı, n: Örneklem alınacak birey sayısı, p: incelenecek olayın görüş sıklığı (olasılığı), q: İncelenecek olayın görülme sıklığı (1-p), t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d: Olayın görülme sıklığına göre yapılmak istenen + sapma olarak simgelenmiştir. t: 1,96’dır ve α : 0.05 de ∞ serbestlik derecesindeki t değeridir.

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N - 1) + t^2 p q}$$

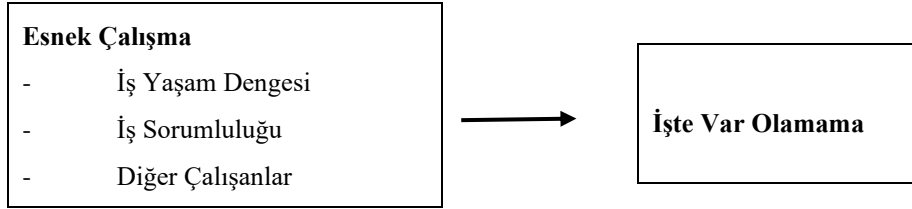
$$n = \frac{33.224 \times (1,96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (33.224 - 1) + (1,96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 379.7 \text{ (380 kişi)}$$

İşte var olamama ölçeği 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Koopman vd. (2002)'nin geliştirmiş olduğu “Standford Presenteizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Bölür (2018)' tarafından Türkçeye çevrilmiştir ve bu tez kapsamında da çeviri hali kullanılmıştır. Esnek çalışmaya yönelik tutumları ölçmek için. Albion(2004)'un geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlamasını Çamlı (2010)'nın yaptığı “esnek çalışmaya yönelik tutum ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 3 boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. “İş Yaşam Dengesi” boyutu 5 maddeden, “İş Sorumluluğu” boyutu 3 maddeden ve “Diğer Çalışanlar” boyutu ise 2 maddeden oluşmaktadır.

4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Örneklem içinde yer alan kamu personellerinin esnek çalışmaya yönelik tutumlarının işte var olamama sorununa etkisini incelemeye yönelik oluşturulmuş olan model aşağıdaki gibidir.



Şekil 1 : Araştırma Modeli

Avcı vd. (2020: 50)'nin kamu kurumu personelleri üzerinde yaptığı çalışmaya göre çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmaya göre esnek çalışma uygulamaları arttıkça işe devamsızlığın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmaya göre esnek çalışmaya yönelik tutumlar iş hayatındaki kıdem, cinsiyet ve yaş açısından anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kördeve ve Aydın (2016)'ın sağlık sektöründe çalışan personeller üzerinde yaptığı çalışmada, esnek çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özçelik (2021)'in bir kamu kurumunda çalışan çalışan personelleri ile yaptığı çalışmada, koronavirüs sonrası evden çalışan personellerin iş performansının eskiye kıyas ile yükselmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirgil ve Mücevher (2017: 247)'in üniversite personelleri üzerinde yaptığı çalışmaya göre görev açısından işte var olamama farklılaşmaktadır. İdari personellerin işte var olamama seviyeleri akademik personellere göre daha yüksektir. Literatürde yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda araştırmanın modelinde bulunan bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik hipotezler şu şekildedir:

H₁: Esnek çalışmaya yönelik tutumlar işte var olamamayı etkilemektedir.

H_{1a}: İş yaşam dengesine yönelik tutumlar işte var olamamayı etkilemektedir.

H_{1b}: İş Sorumluluğuna yönelik tutumlar işte var olamamayı etkilemektedir.

H_{1c}: Diğer çalışanlara yönelik tutumlar işte var olamamayı etkilemektedir.

5. Bulgular

Tablo 1 . Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Tablosu

Değişken		%	Değişken	%	
Cinsiyet	Kadın	49,6	Eşin Çalışma Durumu	Evet	35,1
	Erkek	50,4		Hayır	22,1
Medeni Durum	Evli	56,4	Eşim Yok	Emekli	2,6
	Bekar	43,6		Eşim Yok	40,3
	Yok	53			
Çocuk Sayısı	1 Çocuk	19,7	Çalışma Süresi	0-1 yıla kadar	21
	2 Çocuk	18,7		1-5 arası	17,7
	3 Çocuk	6,8		6-11 arası	35,1
	4 ve üstü	1,8		12-17 arası	8,1
Görev	İdareci	12,7	Yaş	18 ve üstü	18,2
				25 ve altı	21,8
				26-35 arası	38,7
				36-45 arası	24,7
				46-55 arası	12,2
Memur	87,3		56 ve üstü	2,6	

Katılımcıları tanımlamaya yönelik yapılmış olan frekans analizi sonucuna göre araştırmaya katılanların %50,4'ü erkektir, %56,4'ü evlidir, %53'ünün çocuğu yoktur, %87,3'ü yöneticilik görevi olmayan memurdur, %35,1'inin eşi de çalışmaktadır, %35,1 'i 6-11 yıl arasında kurumda çalışmaktadır ve %38,7'sini 26-35 yaş arasındadır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	St.Sapma	Güvenilirlik	Çarpıklık	Basıklık
Esnek Çalışma	2,84	,674	,70	-,752	,245
İş -Yaşam Dengesi	1,91	1,047	,882	-1,192	,649
İş Sorumluluğu	4,08	1,007	,70	-1,096	,622
Diğer Çalışanlar Desteği	3,31	1,327	,70	-,270	-,998
İşte Var Olamama	3,55	,828	,794	-,437	,117

Yapılan analizler sonucuna göre oluşturulan Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılanların işte var olamamaya ve esnek çalışmaya yönelik bakışlarını belirlemek üzere frekans analizi, ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için güvenilirlik analizi

ve verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik testleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan işte var olamama ve esneklik ölçeğinin güvenilirliği 70'in üzerindedir. Literatürde kabul edilen oran 70'in üstüdür. Kaygın vd., (2017: 190)' göre ortalama değerlerin sınırları: 1-1,79 çok düşük; 1,80-2,59 düşük; 2,60- 3,39 orta; 3,40-4,19 yüksek; 4,20-5,00 çok yüksek şeklindedir. Araştırmaya katılanların işte var olamama eğilimleri yüksektir. 5 dereceli bir ölçekte 3,55 gibi bir oran çıkmıştır. Araştırmaya katılanların esnek çalışmaya yönelik algıları ortadır. 5 dereceli bir ölçekte 2,84 gibi bir oran çıkmıştır. Esnek çalışmaya yönelik algıyı oluşturan boyutlardan iş yaşam dengesi boyutu 1,91 dir. Bu da gösteriyor ki araştırmaya katılanlar işte var olmama sorunu yaşamaktadırlar ve esnek çalışmaya yönelik uygulamaların da yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Araştırmaya katılanların iş sorumluluğuna yönelik eğilimine bakıldığında yüksek bir değer çıkmıştır. Bu da araştırmaya katılanların iş sorumluluklarının çok olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Basıklık ve çarpıklık literatürde kabul gören genel sınırlar arasında yer almaktadır. Tabachnick ve Fidell (2012) normal dağılım için, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5-+1,5 arasında olması gerektiğini ifade etmektedir.

Tablo 3. İşte Var Olamama ve Esnek Çalışma Arasındaki İlişki

			1	2	3	4	5
1.	Esnek Çalışma	Korelasyon	1				
		Anlamlılık					
2.	İş Yaşam- Dengesi	Korelasyon	,690**	1			
		Anlamlılık	,000				
3.	İş Sorumluluğu	Korelasyon	,288**	-,374**	1		
		Anlamlılık	,000	,000			
4.	Diğer Çalışanların Desteği	Korelasyon	,587**	,024	,253**	1	
		Anlamlılık	,000	,633	,000		
5.	İşte Var Olamama	Korelasyon	-,319**	-,340**	,149**	-,225**	
		Anlamlılık	,000	,000	,003	,000	1

** . Korelasyon anlamlılığı 0.01, * Korelasyon anlamlılığı 0.05

Pearson korelasyon analizinin kullanım alanı aralıklı veya oranlı ölçekle ölçülen verilerdir. Korelasyon analizi sonucu ortaya çıkan değerler incelenirken korelasyon katsayıları $0,00 < r \leq 0,25$ arasında bir değer sahip ise değişkenlerin arasındaki ilişki durumunun çok zayıf olduğu, $0,26 \leq r \leq 0,49$ arasında bir değere sahip ise değişkenler arası ilişki zayıf olduğu, $0,50 \leq r \leq 0,69$ ise değişkenlerin arasındaki ilişki durum

-unun orta düzeyde olduğu, $0,70 \leq r \leq 0,89$ ise değişkenlerin arasındaki ilişki durumunun kuvvetli olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. $0,90 \leq r < 1$ bir değer var ise değişkenlerin arasındaki ilişkinin çok kuvvetli olduğu yorumlanmaktadır (Özdamar,2005; Akt: Akgün, 2021: 94).

Tablo 3 incelendiğinde işte var olamama ve esnek çalışma arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizinin sonuçları görülmektedir. İşte var olamama ile esnek çalışma arasında anlamlı ve negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Esnek çalışmaya yönelik algının alt boyutları olan iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve diğer çalışanların desteği boyutları ile işte var olamama arasında

anlamli ilişki bulunmaktadır. İş yaşam dengesi ile işte var olamama arasında negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş sorumluluğu ile işte var olamama arasında pozitif yönde çok zayıf ilişki bulunmaktadır. Diğer çalışanların desteği ile işte var olamama arasında negatif yönde çok zayıf ilişki bulunmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları, iş yaşam dengesi ve diğer çalışanların desteği azaldıkça işte var olamama artmaktadır. İş sorumluluğu arttıkça işte var olamama artmaktadır.

Tablo 4'te esnek çalışmaya yönelik algının işte var olamama üzerindeki etkisini tespit

Tablo 4. Esnek Çalışmanın İşte Var Olamama Üzerine Etkisi

Model	St.Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		Çoklu Doğrusallık		
	B	Std. Hata	Beta	t	p	Tolerans	VIF
1(Sabit)	4,793	,193		24,831	,000		
Esnek Çalışma	-,438	,066	-,319	-6,595	,000	1,000	1,000

a. Bağımlı Değişken: İşte Var Olamama

Düzeltilmiş R Kare: ,102 Durbin Watson: 1.649 F: 43.494 df:1

etmek için yapılan regresyon analizinin sonucu görülmektedir. Esnek çalışmaya yönelik algının işte var olamamayı açıklaması ile ilgili model anlamlıdır ve modelin genel açıklayıcılığı %10'dur. Araştırmaya katılanların işte var olamama eğilimleri esnek çalışmaya yönelik algıları ile açıklanmaktadır. Esnek çalışmaya yönelik algı işte var olamamayı -%31 etkilemektedir. Esnek çalışma uygulamaları arttıkça işte var olamama sorununun azaldığı söylenebilir. Araştırmanın temel sorusu esnek çalışmaya yönelik algının işte var olamamayı etkilemesinin varlığını sorgulamaktır. Sonuç itibarıyla istatistiksel açıdan bu varsayım doğrulanmıştır ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. İş Yaşam Dengesi, İş Sorumluluğu ve Diğer Çalışanların Desteği Değişkenlerinin İşte Var Olamama Üzerindeki Etkisi

Model	St. Olmayan Katsayılar			St. Katsayılar		Çoklu Doğrusallık	
	B	Std. Hata	Beta	t	p	Tolerans	VIF
1(sabit)	4,165	,217		19,201	,000		
İş yaşam dengesi	-,235	,040	-,295	-5,855	,000	,8451	,183
İş Sorumluluğu	,123	,042	,149	2,950	,003	1,000	1,000
İş Çalışanlar Desteği	Diğer -,152	,030	-,243	-5,004	,000	,9191	,088

a. Bağımlı Değişken: İşte Var Olamama

Düzeltilmiş R Kare: ,171 Durbin Watson: 1.736 F: 26,164 df:3

Tablo 5'te esnek çalışmaya yönelik algının alt boyutlarının işte var olamama üzerindeki etkilerini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve diğer çalışanlar desteği bağımsız değişkenler olmaktadır. Sonuç olarak iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve diğer çalışanlar desteği modelleri anlamlıdır. Modelin genel açıklayıcılığı %17'dir. İşte var olamamayı iş

yaşam dengesi -%29 diğer çalışanlar desteği ise -%24 etkilerken iş sorumluluğu %14 etkilemektedir. Bu sonuca göre iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve diğer çalışanlar desteği işte var olamamayı etkilemektedir. Sonuç itibarıyla istatistiksel açıdan bu varsayım doğrulanmıştır ve H1a, H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Örgütler için performans ve verimlilik oldukça önemlidir ve bu konuda negatif etki yapan unsurların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Performans üzerindeki olumsuz etki yapan faktörlerden biri de işte var olamamadır. İşte var olamamayı diğer performans düşürücü etmenlerden ayıran en önemli fark ise, tespit edilmesindeki zorluk ve oluşturduğu maliyetlerin tam olarak hesaplanamamasıdır. Çalışanın işte var olamaması üzerinde etkiye sahip birçok unsur da vardır. Bunlardan bazıları bireyin kendinden kaynaklıyken bazıları örgütsel ve çevresel faktörlerden kaynaklıdır. Çalışanın fiziki olarak işte olmasına rağmen kendinden beklenen performansı gösterememesi neticesinde ortaya çıkan işte var olamamanın engellenmesi adına atılacak adımlardan biri olarak bu çalışmada esnek çalışma uygulamaları ele alınmıştır. Esnek çalışma uygulamaları ile ilgili tartışmalar devam etse de Covid 19 süreci ile birlikte kamu sektöründe ve özel sektörde esnek çalışma sistemlerinin uygulanması zorunlu bir hal almıştır. Bu çalışmada kamu çalışanlarının esnek çalışmaya yönelik algılarının işte var olmama üzerinde nasıl bir etki yaptığı incelenmiştir.

Araştırmada önce örneklem içinde yer alan kamu çalışanlarının işte var olamama sorunu yaşayıp yaşamadıkları ve kurumlarında uygulanan esnek çalışmalara yönelik algıları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanlar işte var olamama sorunu yaşamaktadırlar ve kurumlarında uygulanan esnek çalışmaya yönelik değerlendirmeleri de orta derecedir. Yani kurumlarında bir esnek çalışma uygulandığına yönelik inançları orta dereceli olarak oluşmuştur. Kaygın vd., (2017: 190)'nin kamu çalışanları üzerinde işte var olamamayı incelediği çalışmada da kamu çalışanlarının işte var olamama eğilimlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Esnek çalışma uygulamalarının alt boyutu olan iş-yaşam dengesine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, bu konuda düşük bir değerlendirme eğiliminin olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlar esnek çalışma uygulandığı dönemlerde de iş ile ilgili sorumluluklarının arttığı düşünülmektedirler. Özellikle esnek çalışmanın uygulandığı dönemlerde kurumda çalışan personellerin dönüşümlü olarak çalışması ve işe gelmeyenlerin görevlerini de işe gelenlerin yerine getirmek zorunda kalması ile iş yükleri ve işle ilgili sorumlulukları artmıştır. Bu durum ise iş-yaşam dengesini sağlama noktasında da etkili olarak, olumsuz etki yapmıştır.

Esnek çalışmaya yönelik algının işte var olamama ile olan ilişkisini araştırmak üzere korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonucuna göre bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olduğu ve esnek çalışmaya yönelik uygulamalar arttıkça işte var olamama sorununun azaldığı tespit edilmiştir. Kördeve ve Aydın (2016)'ın sağlık sektöründe çalışan personeller üzerinde yaptığı çalışmada, esnek çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özçelik (2021)'in bir kamu kurumunda çalışan çağrı merkezi çalışanları üzerine yaptığı araştırmada, Covid-19 salgını nedeni ile evden çalışan personellerin iş performansının eskiye kıyas ile yükselmiş olduğu sonucuna ulaşmıştır. Taşlıyan vd., (2018: 123)'nin çalışan kadınlar üzerinde yaptığı araştırmaya göre, esnek çalışmanın iş tatminini olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Esnek çalışmaya yönelik algının alt boyutları olan iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve diğer çalışanların desteğinin işte var olamama üzerine anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre iş yaşam dengesi ve diğer çalışanların desteği işte var olamama üzerinde negatif bir etkiye sahipken, iş sorumluluğu işte var olamama üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Katılımcıların iş yaşam dengesini sağlaması ve diğer çalışanlardan destek görmesi işte var olamamayı azaltırken, katılımcıların iş sorumluluklarının artmasının işte var olamamayı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, esnek çalışma uygulamaları işte var olamamanın engellenmesinde olumlu bir katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda uygulanacak esnek çalışma modelinin de iş koluna veya işletme yapısına göre belirlenmesi gerekmektedir. Katılımcılar iş sorumluluklarının yüksek olduğunu düşünmektedir. Özellikle çalışanların, mevzuat değişikliklerini takip etmekte zorlanmaları, personel eksikliğinden kaynaklı iş yoğunluğunun fazla olması, teknolojik değişikliklere uyum sağlamada zorluk yaşamaları, sistemsel arızalar sonucu işlerini yetiştirmekte problem yaşamaları gibi nedenlerle iş sorumluluklarının yüksek olduğu algısına neden olmaktadır. Katılımcıların iş sorumlulukları ile ilgili detaylı bir araştırma yapılarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu değerlendirme sonucunda gerek sistemler üzerinde yapılacak değişiklikler gerekse hukuksal düzenlemeler ile iş sorumlulukları azaltılarak yaşadıkları işte var olamama sorunu düşürülebilir.

Kurum personellerine iş -yaşam dengesini sağlayabilecek alternatif çalışma sistemleri sunulabilir. Kurum personellerine kaygı, tükenmişlik, yıpranma vb. olumsuz durumlar ile mücadele edebilmeleri amacıyla eğitimler verilebilir. Kurumda performans standartları belirlenerek personellerin ödüllendirilmesinin yapılması da işte var olamamayı azaltıcı bir uygulama olarak önerilebilir. Performans standartları belirlenirken çalışanların görüşlerinin alınması önemlidir. Performansın ödüllendirilmesinde ise, ödüllendirmeler ile ilgili alternatif seçenekler belirlenerek personellere seçme hakkı tanınabilir. Kurum içerisindeki çalışma ortamının destekleyiciliği sağlanarak işte var olamama düşürülebilir. Yöneticilere personel yedekleme yapmaları önerilir.

Bu çalışmanın örneklemini bir kamu kurumunun merkez ve taşra teşkilatı çalışanları oluşturmaktadır. Esnek çalışma ve işte var olamama ilişkisinin özel sektör çalışanlarını kapsayan örneklerde de araştırılması önerilir. Esnek çalışma ve işte var olamama ilişkisine aracılık edecek örgütsel adalet, aile yapısı, iş stresi, mobbing, kaygı, tükenmişlik vb. değişkenlerde ele alınarak çalışmalar yapılabilir. Ayrıca katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler yapılarak esnek çalışma uygulamalarının etkinliğinin artırılmasına yönelik düşünceleri alınabilir. Ayrıca işte var olamama sorununu doğuran nedenlerde bu görüşmelerde daha detaylı incelenebilir.

Referanslar

- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Akdoğan, A., Kaya Harmancı, Y. ve Bayram, A. (2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkilerinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Aksu, İ. (2012). *Yönetim anlayışında meydana gelen değişikliklerin çalışma hayatını düzenleyen normlara yansımaları: esneklik yaklaşımı* (Rapor No: 1) Türk Akademisi Siyasi ve Sosyal Stratejik Araştırmalar Vakfı.
- Alp, E. ve Sönmez, A. (2011). ILO 117 sayılı evde çalışma sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(5-6), 16-27.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. (2015). İş hayatında presenteeism: Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136
- Avcı, M. (2019). *Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Avcı, M. ve Yavuz, E. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: Kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), 37-55.
- Aydın Küçük, B. (2021). Çalışma arkadaşları desteği ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 16(56), 611-633.
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M. (2016). Çalışanların esnek çalışma modeli çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2006). İş sağlığı ve güvenliği açısından esnek çalışma biçimlerinin değerlendirilmesi; fırsatlar ve tehditler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 325-340.
- Bakan, İ., Doğan, İ.F., Yılmaz, Y.S. ve Oğuz, M. (2018). Sağlık personellerinde presenteeism algısının stres ve performans üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 66(2), 373-386.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bayrak, S. (2015). Bir İskandinav refah devleti modeli olarak İsveç'te esnek çalışmanın genel görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 32-54.
- Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve işte var olamamayı etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir kavramsal model önerisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 299-318.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S. ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Bozkurt Yüksel, A. E. (2008). Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan modeller üzerine değerlendirmeler. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 519, 49-60.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Flexible working and unpaid overtime in the U.K: The role of gender, parental and occupational status. *Social Indicators Research*, 495-520.

- COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler (2020). *T.C. Resmi Gazete* (31225, 26 Ağustos 2020).
- Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Genel İşletme Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi, *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1), 153-174.
- Çoban, Ö., ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Dalkılıç, E. ve Harmancı Seren, A.K. (2018). İşte var olamama: Nedenleri ve sonuçları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 5(2), 123-131.
- Demir, F. ve Gergil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 68-89.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: İdari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). *T.C. Resmi Gazete* (12056, 23 Temmuz 1965).
- Doğrul, B. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Ercan, A. ve Bozkurt, Ö. (2022). Çalışanların yenilikçi iş davranışlarında ve işten ayrılma niyetlerinde örgütsel destek algısının etkisi: İmalat sanayi üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 269-290. DOI: 10.46928/iticusbe.1059273.
- Erdut, T. (2003). Çalışma yaşamında esneklik ve kuralsızlaştırma. *Tühis Dergisi*, 18(4), 8-35.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökçe, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 193-203.
- Ewald, A., & Hogg, R. (2020). Invisible boundaries: barriers to flexible working arrangements for fathers. *Community, Work & Family*, 1-17.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş- yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(11), 67-86.
- Giray, M. (2013). İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 65-81.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Gümüş, İ. ve Koç, M. (2019). Türk iş hukukunda çağrı üzerine çalışma: Uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Mali Çözüm Dergisi*, 29(154), 71-106.

- Hanahmedov, N. (2016). Globalleşme sürecinde Azerbaycan iş hukukunda esnek çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, CİEP Özel Sayısı*, 231-242.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Karlıdağ, Ö., Ceylan, N. ve Günsel, İ. (2012). Çalışma yaşamında esnekliğe duyulan ihtiyaç uygulamalı bir çalışma. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3) 444-484.
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars ili örneği. *Ombudsman Akademik*, 6, 181-204.
- Korkmaz, O ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri ilişkileri sözlüğü* (2. Basım). Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Özçelik, Z. (2021). Covid-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 221-240.
- Özdemir, N. ve Gül Yılmaz, E. (2019). Algılanan hizmetkar liderliğin presenteeizm (edimsizlik) üzerine etkisi: Frigya bölgesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(3), 198-209.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve Dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Özgüner, Ş. (2005). Çalışma hayatında esnekliğin işletme verimliliği üzerine etkileri: karşılaştırmalı bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(3), 51-79.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleri ile esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Peprah, A. A., Agyemang, C. B., & Damoah, O. B. O. (2020). Flexible working schedules in smes: Evidence from a developing country. *Business Strategy & Development*, 3(4), 640-647, <https://doi.org/10.1002/bsd2.128>
- Sandalcı, U. ve Tuncer, G. (2020). Obezitenin doğrudan ve dolaylı maliyetlerine ilişkin bir değerlendirme. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(2), 29-44.
- Stich, J. F. (2020). Flexible working and applicant attraction: A person–job fit approach. *Personnel Review*, 50(1), 358-378.
- Şahin, D. (2019). Sağlığı geliştirme programlarının işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkisine yönelik alanyazın incelemesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 427-436.
- Şahin, T. (2014). *Esnek çalışma düzenlemelerinin örgütsel bağlılığı sağlamaya etkisi: başbakanlık örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Presenteeism (İşte istemeyerek var olma) kavramını etkileyen ve bu kavramdan etkilenen faktörler: Alışveriş merkezlerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Şarkaya, S. S. ve Tanrıoğan, Z. M. (2019). Eğitim kurumlarında işte var olamama (presenteeism) azaltılmasında ödüllendirmenin rolü. *Akdeniz Araştırmaları Dergisi*, 13(28), 234-254.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L S (2012). *Using multivariate statistics*. (6th Edition). Boston: Person Education
- Tarcan, E. (2000). Esnek istihdamdaki trend ve işletmelerle çalışanlar üzerine etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Taşkın, H. (2020). *Esnek çalışma açısından kadın istihdamı ve AB ülke örnekleri karşılaştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Teasdale, N. (2020). Flexible working in the UK: Interrogating policy through a gendered bacchi lens. *FEMINISMO-S*, 35, 155-177.
- Temizkan, Ö. Y. (2019). İşe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışlarını etkileyen sosyo-demografik unsurlar: Bir alan çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 639-653.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2) 121-150.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155- 179.
- Türkeli, Ü. (2000). *Yönetimde yetki ve sorumluluk denkliği ilkesi açısından gençlik ve spor il müdürlüğü*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme(presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 167-181.
- Uygun, A. ve Cankül, I. (2017). Presenteeisme kavramsal bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46) ,78-96.
- Yavuz, N. ve Doğan, A. (2018). İş stresinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin esnek çalışma bağlamında test edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 41-62.
- Yeşiltaş, D., M. ve Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi, *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. UİK Özel Sayısı), 741-771.
- Yıldırım, B. (2017). Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755-767.
- Yücel, E. (2020). Presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişki-turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238.
- Zeytinoğlu, E. (2006). İş hukukunda esneklik ve 4857 sayılı iş kanununa çeşitli yansımaları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 191-202.
- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma barışına katkısı olabilecek bir sistem: Esneklik. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 157-175.