

Üniversite : İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Psikoloji
Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Edebiyatı Tez Danışmanı. : Doç. Dr. Derya DENİZ
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi, 2024

ÖZET

Bu tez çalışmasının amacı uzaktan çalışma tutumlarının örgütsel yabancılaşmaya etkisini araştırmak ve dijital liderliğin düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaç itibarıyla anket tekniği kullanılarak bankacılık sektöründe uzaktan veya hibrit model ile çalışan 439 beyaz yakalı çalışana ulaşılmıştır. 76 kişinin uzaktan çalışmadığını belirtmesi ile araştırma kriterlerine uymadıkları için dahil edilmeyerek 363 kişinin verileri ile analiz yapılmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 27 programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırmada hipotezleri sınamak amacıyla; anlamlı farklılıkları belirlemek için t-Tesit ve ANOVA analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordama durumunu belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre; uzaktan çalışma tutumunun toplam puanının medeni duruma, eğitime, iş deneyimine, yaşa, uzaktan çalışma sıklığına, evde uzaktan çalışan başka biri olup olmamasına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, cinsiyete, kurumdaki toplam iş deneyimine, iş yükü durumuna ve evde uzaktan çalışmak için uygun ortam olup olmamasına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Uzaktan çalışma tutumu örgütsel yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Uzaktan çalışma olumlu tutum alt boyutu örgütsel yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Uzaktan çalışma beceri geliştirme alt boyutu örgütsel yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Uzaktan çalışma olumsuz tutuma direnç alt boyutu örgütsel yabancılaşmayı anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır. Uzaktan çalışma kurumsal destek alt boyutu örgütsel yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Uzaktan çalışma tutumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide, dijital liderliğin düzenleyici rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Uzaktan Çalışma Tutumu, Örgütsel Yabancılaşma, Liderlik, Dijital Liderlik

University : İstanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Psychology
Programme : Industrial and Organizational Psychology
Supervisor : Assoc. Prof. Derya DENİZ
Degree Awarded and Date : Master's Thesis, 2024

ABSTRACT

The objective of this thesis is to examine the impact of remote working attitudes on organizational alienation, with a particular focus on the moderating role of digital leadership. A total of 439 white-collar employees working remotely or with a hybrid model in the banking sector were surveyed. As 76 individuals indicated that they did not engage in remote work, they were excluded from the analysis as they did not meet the research criteria. The data from 363 individuals were thus included in the analysis. The data obtained was subjected to analysis using the IBM SPSS 27 program. To test the hypotheses formulated in the research, the following statistical techniques were employed: t-test and ANOVA analysis to determine significant differences; Pearson correlation analysis to determine the relationships between variables; and regression analysis to determine whether the independent variable predicted the dependent variable. According to the findings; the total score of remote working attitude does not differ significantly according to marital status, education, work experience, age, frequency of remote working, whether there is another individual working remotely at home or not, gender, total work experience in the institution, workload status and whether there is a suitable environment for remote working at home. It was found that there was a significant difference in the prediction of organizational alienation according to remote working attitude. The remote working positive attitude sub-dimension is a significant and positive predictor of organizational alienation. The remote working skill development sub-dimension was found to predict organizational alienation significantly and positively. The remote working negative attitude resistance sub-dimension was found to predict organizational alienation significantly and negatively. The remote working institutional support sub-dimension was found to predict organizational alienation significantly and positively. The moderating role of digital leadership in the relationship between remote working attitude and organizational alienation has been established.

Key Words: Remote Working, Remote Working Attitude, Organizational Alienation, Leadership, Digital Leadership