



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

İLKÖĞRETİM OKULU
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İŞ YAŞAM DENGESİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hüseyin EKİNCİ

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

Antalya, 2021

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
İŞ YAŞAM DENGESİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin EKİNCİ

Danışman

Prof. Dr. Ali SABANCI

Antalya, 2021

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

19/02/2021

Hüseyin EKİNCİ

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hüseyin EKİNCİ'nin bu çalışması/.../2021 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı İlköğretim Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

İMZA

Başkan : (Unvan)Adı Soyadı

(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)

Üye : (Unvan)Adı Soyadı

(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)

Üye (Danışman) : (Unvan)Adı Soyadı

(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulu'nca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Ramazan KARATAŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk günden bugüne kadar engin tecrübesi ile bana rehber olan, varlığını ve yardımlarını her an hissettiğim, tez çalışmamda çok büyük emeği olan kıymetli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Ali SABANCI'ya sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimde tecrübelerinden yararlandığım değerli hocalarım Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI, Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI, Prof. Dr. Engin KARADAĞ, Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU, Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ, Doç. Dr. Ramazan GÖK, Dr. Öğretim Üyesi Türkan AKSU ve Arş. Gör. Dr. Gülnar YILDIRIM'a ayrı ayrı teşekkür ederim.

Çalıştığım kurum olan Muratpaşa İstiklal İlkokulu müdürü Kenan YAZICI, müdür yardımcıları Neşet BIÇAKÇI ve Hasanali KOÇAK'a, ayrıca tez çalışmamda katkıda bulunan, anketlerime katılıp fikirlerini bildiren okulumun değerli öğretmenlerine teşekkür ederim. Antalya ilinin Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu ve Döşemealtı ilçelerinin ilköğretim okullarında görev yapmakta olan ve tez çalışmamın hazırlanmasında bilgileri ve görüşleriyle katkı sağlayan öğretmen arkadaşlara da çok teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte hakkı rahmetlerine kavuşan biricik annem Emine EKİNCİ'ye ve melek ablam Sakine ÇELİK'e, üzerimde çok büyük emeği olan babam Ali EKİNCİ'ye, desteklerini her zaman hissettiğim abim Erdoğan EKİNCİ'ye, ablam Elif EKİNCİ'ye kardeşlerim Seher EKİNCİ'ye ve İsmail EKİNCİ'ye çok teşekkür ederim.

Evlendiğim günden itibaren desteğini ve sevgisini her zaman hissettiğim, tez çalışmam boyunca evimizin tüm yükünü sırtlayan, çalışmam için bana yer ve zaman ayarlayan sevgili eşim Ebru EKİNCİ'ye; güler yüzlülüğü ve enerjisi ile beni motive eden, üzerimdeki stresi, baskıyı ve yorgunluğu atmamı sağlayan oğlum Utku EKİNCİ'ye sonsuz teşekkür ederim.

Hüseyin EKİNCİ
Antalya, Şubat 2021

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İŞ YAŞAM DENGESİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

EKİNCİ, Hüseyin

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali SABANCI

Şubat 2021, 163 sayfa

Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre iş yaşam dengesi düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada nicel araştırma yaklaşımına dayalı yöntemlerden ilişkisel (korelasyonel) tarama yöntemi ve ilişkisel tarama yöntemlerinden açımlayıcı model kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2019/2020 eğitim öğretim yılında Antalya'nın Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu ve Döşemealtı ilçelerinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde olasılığa dayalı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik iki ayrı ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme araçlarında 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde varsayımların karşılanması durumunda parametrik testler ve varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda non-parametrik testler kullanılmıştır.

Sonuç olarak öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutunda düşük düzeyde; işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda orta düzeyde, işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda orta düzeyde ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyinin, erkek öğretmenlerden yüksek olduğu; eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunu öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyinin lisansüstü öğretmenlerden yüksek olduğu; yaş durumu değişkenine göre 42-49 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin 34-41 yaş arası öğretmenlerden yüksek olduğu; kıdem

durumu değişkenine göre 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek olduğu; bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri değişkenine göre 21 ve üzeri yıl aynı kurumda çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin 6-10 yıl aynı kurumda çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaş durumu değişkenine göre öğretmenlerin devam bağlılıklarının 42-49 yaş arası öğretmenlerde en yüksek düzeyde, 18-25 yaş arasında en az düzeydedir; kıdem durumu değişkenine göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek; bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri değişkenine göre 16-20 yıl aynı kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının 1-5 yıl arasında aynı kurumda çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. İşin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ve yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutları ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları arasındaki ilişki dışında tüm alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim okulları, İlköğretim ğretmenleri, İş Yaşam Dengesi, rgtsel Bağlılık.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ACCORDING TO THE OPINIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

EKİNCİ, Hüseyin

Master's Degree, Institute of Educational Sciences

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Ali SABANCI

February 2021; 163 pages

The purpose of this study it was to determine the relationship between work life balance and organizational commitment according to the opinions of teachers, working in official primary and secondary schools affiliated to the Ministry of National Education.

In the study, exploratory model of correlational survey method was used. The population of the research consists of primary education teachers working in Antalya's Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu and Döşemealtı districts in the 2019/2020 academic year. Probability-based sampling methods were used to determine the sample. As a data collection tool, two separate measurement tools were used. 5-Likert type grading was used in measurement tools. In the analysis of quantitative data, parametric and non-parametric tests were used.

As a result, teachers' work-life balance is low in the negative effect of life on work “Yiose”; It has been determined that the negative effect of the job on life “Iyose” is moderate in the dimension, the positive effect of the work on life “Iyole” is moderate and the positive effect of life on work “Yiole” is high. It was understood that teachers' organizational commitment was at a moderate level in emotional commitment, continuance commitment and normative commitment.

According to the gender female teachers' work-life balance level is higher than male teachers, in the negative effect of the job on life “Iyose”; according to the educational level variable, the work-life balance level of the undergraduate teachers in the positive effect of life on work “Yiole” is higher than the graduate teachers; according to the age variable, teachers between 42-49 have higher work-life balance levels in the positive effect of life on work “Yiole” than teachers between 34-41; according to the seniority variable, teachers between 11-15 have higher work-life balance levels in the negative effect of life on work “Yiose” than teachers between 16-20 years; According to the variable of working hours in their institutions,

the work-life balance levels of the teachers working in the same institution for 21 years or more are higher than the teachers working for 6-10 years in the positive effect of the work on life “İyole”. According to the age variable, the attendance commitment of teachers is at the highest level among the teachers between 42-49 and the lowest between 18-25; According to the seniority variable, teachers with 21 years or more are higher than teachers with 6-10 in the normative commitment dimension; It was determined that the attendance commitment and normative commitment of teachers who worked in the same institution for 16-20 years was higher than the teachers working 1-5 years. It was determined that there is a significant relationship between all sub-dimensions except the relationship between the negative effect of the job on life “İyose” and the negative effect of life on work “Yiose” and the dimensions of attendance and normative commitment.

Keywords: *Primary Schools, Primary School Teachers, Work Life Balance, Organizational Commitment.*

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
ÖNSÖZ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	17
1.2. Problem Cümlesi.....	19
1.3. Araştırmanın Önemi	20
1.4. Araştırmanın Varsayımları	20
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	20
1.6. Tanımlar.....	21

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İş Yaşam Dengesi	22
2.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı	22
2.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	24
2.1.3. İş Yaşam Dengesinin Önemi.....	25
2.1.3.1. İş Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Önemi.....	27
2.1.3.2. İş Yaşam Dengesinin Örgütler Açısından Önemi	28
2.1.4. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	29
2.1.4.1. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Kişisel Faktörler	29

2.1.4.2. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Örgütsel Faktörler	32
2.1.5. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar	35
2.1.5.1. Rol Yaklaşımı	36
2.1.5.2. Dengeleme Yaklaşımı.....	37
2.1.5.3. Yayılma Yaklaşımı	37
2.1.5.4. Bölünme Yaklaşımı	38
2.1.5.5. Çatışma Yaklaşımı.....	39
2.1.5.6. Araçsallık Yaklaşımı	40
2.1.5.7. Kaynakları Koruma Yaklaşımı	40
2.1.5.8. Sınır Yaklaşımı	40
2.1.5.9. Sistem Yaklaşımı.....	42
2.1.6. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika ve Uygulamalar	43
2.1.7. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Sonuçları	45
2.1.7.1. Bireysel Sonuçları.....	46
2.1.7.2. Örgütsel Sonuçları	46
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	48
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	48
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	49
2.2.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	50
2.2.3.1. Kişisel Faktörler	51
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	53
2.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	56
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	57
2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık	58
2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık	64
2.2.4.3. Çoklu Bağlılık.....	68
2.2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları	69
2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	71

2.2.5.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık.....	72
2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	73
2.3. İlgili Araştırmalar	74
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	74
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	83

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Yöntemi	87
3.1.1 Araştırma Modeli	87
3.1.2. Evren ve Örneklem.....	88
3.1.3. Veri Toplama Araçları	89
3.1.3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği	90
3.1.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	97
3.1.4. Verilerin Toplanma Süreci	104
3.1.5. Verilerin Analizi.....	104

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular	107
4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesine İlişkin Bulgular	108
4.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular....	114
4.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	119

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	121
5.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi Sonuçları	121

5.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Bağlılık Sonuçları	125
5.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Sonuçları	128
5.2. Öneriler	128
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	128
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler	129
KAYNAKÇA	130
EKLER	148
Ek 1. Öğretmen Anketi	148
Ek 2. Etik Kurul Kararı	152
Ek 3. Araştırma İzin Yazısı	153
Ek 4. Ölçme Araçlarının İzin Yazıları	154
Ek 5. Bildirim	158
ÖZGEÇMİŞ	159
İNTİHAL RAPORU	161

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. İş ve Aile Yaşam Alanlarındaki Değişiklikler	24
Tablo 2. 2. Sınır Yaklaşımının Temel Kavramları ve Özellikleri	41
Tablo 2. 3. Örgütler Tarafından Sağlanabilecek Aile Dostu Uygulamalar	45
Tablo 2. 4. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Örgütsel Maliyetleri.....	47
Tablo 2. 5. Örgütsel Bağlılığa Etkileyen ve Belirleyen Faktörler	51
Tablo 2. 6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	58
Tablo 2. 7. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	70
Tablo 2. 8. İş Yaşam Dengesi Çalışmaları (Eğitim Sektörü Dışındakiler)	79
Tablo 2. 9. Bağımlı Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık	85
Tablo 2. 10. Bağımsız Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık	86
Tablo 3. 1. Araştırmanın Evren ve Örneklem Bilgileri	88
Tablo 3. 2. Araştırmanın Örneklem Hesaplaması	88
Tablo 3. 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Ortak Faktör Varyansları (Communalities)	91
Tablo 3. 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Toplam Varyans Değerlerine İlişkin Veriler	91
Tablo 3. 5. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Döndürme Sonrası Yük Değerleri.....	93
Tablo 3. 6. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Veriler	94
Tablo 3. 7. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Boyutlara Göre ve Bütünde Güvenirlik Analiz Sonuçları.....	97
Tablo 3. 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Ortak Faktör Varyansları (Communalities).....	98
Tablo 3. 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Toplam Varyans Değerlerine İlişkin Veriler.....	99
Tablo 3. 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Döndürme Sonrası Yük Değerleri.....	100
Tablo 3. 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Veriler	101
Tablo 3. 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Boyutlara Göre ve Bütünde Güvenirlik Analiz Sonuçları.....	103
Tablo 3. 13. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi	105
Tablo 4. 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	107
Tablo 4. 2. İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	108
Tablo 4. 3. Cinsiyete Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular	109

Tablo 4. 4. Eğitim Durumuna Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular	109
Tablo 4. 5. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşama Olumsuz Etkisine, İşin Yaşama Olumlu Etkisine ve Yaşamın İşe Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular.....	110
Tablo 4. 6. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşamın İşe Olumsuz Etkisine İlişkin Bulgular	111
Tablo 4. 7. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşamı Olumsuz Etkisine, Yaşamın İşe Olumsuz Etkisine ve Yaşamın İşe Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular.....	111
Tablo 4. 8. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşama Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular	112
Tablo 4. 9. Bulundukları Kurumlardaki Çalışma Sürelerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular	113
Tablo 4. 10. İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	114
Tablo 4. 11. Cinsiyete Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	114
Tablo 4. 12. Eğitim Durumuna Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	115
Tablo 4. 13. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	115
Tablo 4. 14. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıklarına ve Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	116
Tablo 4. 15. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	116
Tablo 4. 16. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıklarına ve Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	117
Tablo 4. 17. Bulundukları Kurumlardaki Çalışma Sürelerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	118
Tablo 4. 18. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengeleri Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılıkları Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları.....	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. İş Yaşam Dengesi Uygulamalarının Faydaları.....	26
Şekil 2. 2. İş Yaşam Dengesinin Kâr Zinciri	28
Şekil 2. 3. İş ve Aile Sorumluluklarına SistematiK Bir Yaklaşım	43
Şekil 2. 4. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı.....	58
Şekil 2. 5. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli	60
Şekil 2. 6. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı	65
Şekil 2. 7. Çoklu Bağlılık Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık	69
Şekil 3. 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Path Diagramı (Yol Şeması) t-değerleri	95
Şekil 3. 2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin (Path Diagramı) Yol Şeması: (Standardized Solution) Hata Varyanslarına İlişkin Veriler.....	96
Şekil 3. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Path Diagramı (Yol Şeması) t-değerleri	102
Şekil 3. 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin (Path Diagramı) Yol Şeması: (Standardized Solution) Hata Varyanslarına İlişkin Veriler.....	103

KISALTMALAR LİSTESİ

İyose: İşin Yaşama Olumsuz Etkisi

Yiose: Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi

İyole: İşin Yaşama Olumlu Etkisi

Yiole: Yaşamın İşe Olumlu Etkisi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

ÖNSÖZ

Bu çalışmayı incelediğinizde aklınıza hemen şu soru gelecek: Öğretmenlerin iş yaşam dengesi mi olur? Evet ben de sizler gibi bu yolcuğa, kendimde en çok merak uyandıran bu soru ile yola çıktım. Öğretmenler o kadar tempolu bir iş hayatının içerisinde özel hayatlarındaki işleri nasıl dengeleyebilirler. Günümüzde özel hayatına en çok iş götüren mesleklerin başında belki öğretmenlik gelmektedir. Evet çok iddialı bir cümle oldu belki ama şöyle bir düşünelim: Hazırlanması gereken planlar (günlük, yıllık vb.), toplantılar ve tutanakları, veliler ile iletişim, sosyal etkinliklerin planlanması ve evrakların hazırlanması, “Pandemi” dönemini de işin içerisine kattığımızda uzaktan yapılan canlı dersler, ders takipleri vb. görüldüğü gibi öğretmenler çok fazla özel hayatına iş götürmektedirler. Peki bu işler öğretmenlerin özel hayatına etki etmekte midir? Öğretmenlerin gelişen teknoloji ile artan iş yükleri, “Pandemi” döneminde okullarının açılıp kapanması, ara ara uzaktan eğitime geçilmesi vb. öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarına etki etmekte midir? Son olarak acaba öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Çalışmada bu merak edilen soruların cevaplarına ulaşabileceksiniz.

Çalışmamın her aşamasından inanılmaz zevk aldım. Her yeni aşama kendime yeni bilgiler ekleyerek devam ettim. Kendim de öğretmen olduğum için birçok öğretmen arkadaşım ile ortak duygular yaşadım.

Çalışma hayatı içerisinde her meslek grubunun kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran özelliklerin başında, öğretmenlik mesleğinin uğraş alanının insan olması gelmektedir. Öğretmenlik mesleği eğitim kavramının tanımlanması ile daha anlamlı hale gelmektedir. Eğitim bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir. Öğretmenlik mesleği, zor bir meslektir. Öğretmenlik mesleği, oyunculığa benzer ama hiçbir oyuncudan günde 5 saat, haftanın 5 günü ve yılda 39 hafta sahnede kalması beklenemez (Aydın, 2018, s.155; Ekinci ve Sabancı, 2019, s.588-589). Öğretmenlik mesleği bazı kişiler tarafından çalışma saatlerinin esnekliği ve yaz tatilinin olması sebebiyle kolay bir meslek olarak algılanmaktadır. Fakat öğretmenlerin bürokratik işleri, işleyeceği derslere yaptıkları hazırlıklar, uyumsuz öğrenci davranışları, üzerlerinde bulunan haftalık ders yükünün fazla olması, iş hayatı dışındaki yaşamlarındaki roller (anne-baba, çocuk sahibi olma vb.) daha ön plana çıkması sebebiyle iş yaşam dengesi kurmakta daha çok zorlandıkları görülmektedir (Özkul, 2014, s.35). Öğretmenlerin okullarına (örgütlerine) olan bağlılıkların yüksek olması okulların amaçlarına ulaşmasındaki önemli unsurlardan biridir. Okullarına bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, çalışma heyecanları,

işlerine devam istekleri ve işlerine adanmışlıkları da yüksek olur. Hatta öğretmenler okullarına kendilerinden istenenin fazlasını bile verirler. Öğretmenler okullarının değerleri ile kendi değerlerini ne kadar çok benzer hale getirirlerse o kadar çok verimlilikleri artar (Yalçın ve diğerleri, 2016, s.208-209).

Çalışmada beş bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde çalışmanın problem durumu, problem cümlesi, çalışmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır. İkinci bölümde kavramsal çerçeve iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki ana bölümde ele alınmaktadır. İş yaşam dengesi bölümü; iş yaşam dengesinin kavramı, tanımı, tarihsel olarak ortaya çıkışı, önemi, iş yaşam dengesini etkileyen faktörleri, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kuramsal yaklaşımları, iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaları ve uygulamaları, iş yaşam dengesinin sağlanamamasının sonuçları ve iş yaşam dengesi ile ilgili çalışmaları içermektedir. Örgütsel bağlılık bölümü ise örgütsel bağlılığın kavramı, tanımı, önemi, örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçları ile örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaları içermektedir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi; dördüncü bölümde çalışmanın bulguları, son bölümde ise çalışmanın sonuçları, tartışmaları ve önerileri yer almaktadır.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Giriş bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problem cümlesi, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İş yaşam dengesi çalışanların iş hayatları ile özel hayatları arasındaki denge olarak tanımlanabilir. Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş hayatı ve özel hayatın dengeli olması, insan olarak öğretmenlerin morali, aile içi ilişkileri ve çevrelerine verecekleri olumlu katkılar açısından önemlidir. Bu bağlamda, çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki incelenmiştir.

Usta (2020, s.56) bireyin iş yaşam dengesini sağlayabilmesi için kişisel ihtiyaçlarından doğan talepler, iş hayatından kaynaklanan talepler ile ailesinin ihtiyaçlarından oluşacak taleplerin uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir.

Çalışma hayatı içerisinde ortaya çıkan birçok yenilik; sanayi alanında meydana gelen gelişmeler, teknolojik gelişmeler, insana verilen değerin artması, kadınların iş hayatına dahil olmaları, insanların kendilerine geliştirme istekleri ve aileleri ile daha kaliteli zaman geçirme istekleri, insanların iş ve yaşam alanları arasında denge kurmaya, iş verenleri ise iş yaşam dengesi programlarını uygulamaya yöneltmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s.541).

Bütün toplumlar eğitim aracılığı ile bireylerini yetiştirir ve eğitirler. Toplumlar varlıklarını ve geleceklerini eğitim yoluyla devam ettirmektedirler. Ülkelerin kalkınmışlık ve gelişmişlik seviyesi ile eğitim arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Devletin vatandaşlarına eğitim hizmeti sunması bu bakımdan çok büyük önem arz etmektedir. Eğitim ve öğretim hizmetleri okullarda çalışan öğretmenler aracılığı ile yerine getirilmektedir (Dur, 2019, s.21).

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği iş ve işlemlerin sadece okul sınırları içerisinde kalmadığı söylenebilir. Çünkü öğretmenlerin evde sınav evrakı hazırlama, öğrencileri için ders içi etkinlikler hazırlama, yazılı sınavları cevaplandırma, ders planlarını yapma, toplantılara ve

hizmet içi eğitimlere katılma, öğrencilerini sosyal faaliyetlere (gezi, sinema, tiyatro vb.) götürme, okul aile iş birliği sağlamak için kermes ve özel gün etkinliklerinin düzenlenmesine yardımcı olma, dersler için eğitim öğretim materyali hazırlama gibi nedenlerle okul saatleri dışında çalıştıkları görülmektedir. Öğretmenler tüm bu faaliyetleri hem iş hayatında hem de özel hayatlarında yerine getirmeye çalışıp iş hayatı ile özel hayatları arasında denge kurmaya çalıştıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan daha kaliteli bir yaşam için daha iyi olanaklara ihtiyaç duydukları söylenebilir. Ekonomik kaygı içerisinde bulunan öğretmenler hem iş hayatında hem de özel hayatlarında stres ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu stres bulundukları ortama da etki edebilir. Çalıştıkları kurumlardaki görevlerini yerine getirirken birçok zorluk ile mücadele etmelerini gerektirebilir (Sağlam ve Sağlam, 2005, s.317; Doğan, 2008, s.29; Erdem, 2010, s.274). Ekonomik doyumu sağlayamayan öğretmenler, bulundukları kuruma isteyerek gelmede zorluk çekebilir ve sorumluluklarını yerine getirirken vicdanları ile baş başa kalabilirler. Ayrıca bu stres yaşamlarına da etki edebilir ve sağlıklı bir yaşam sürmelerini olumsuz etkileyebileceği düşünülebilir. Ekonomik kaygı içerisine giren öğretmenler, ekonomik olarak daha iyi hale gelebilmek için çalışma sürelerini artırmak isteyebilirler (kurslar, egzersizler vb. çalışmalara katılma isteği). Bu da yaşamlarında kendilerine ayırmaları gereken zamanı kullanmalarına sebep olabilir. Ailesine veya kendisine ayırdığı zamanı bu yönde kullandığı için yaşamında bir dengesizlik oluşturabilir. Ekonomik boyutun yanısıra çalışma koşullarının iyi hale getirilmesi de öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarını etkileyebilir (Dur, 2019, s.25). Çalıştığı kurumdaki çalışma süreleri, sınıf ortamında bulunan araç gereçlerin tam olması, kendisine ait bir çalışma ortamının olması, öğrencilerinin sosyo-ekonomik düzeylerinin yüksek olması, iş arkadaşları ile ilişkilerinin olumlu olması vb. etkiler, öğretmenlerin iş yaşam dengelerini artırabilir.

Örgütsel bağlılık çalışanları örgütlerine bağlayan psikolojik bir bağlıdır. Çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları, örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsediği oranda değişmektedir (Yörük ve Sağban, 2012, s.2798). Canbaz (2019, s.9) örgütlerin gelişmesi için çalışanlarının sorumluluklarını yerine getirmesi ve örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarına hizmet etmesi gerektiğini, örgütlerin etkili ve verimli olabilmesi için örgütün çalışanlarından beklentileri ile örgüt çalışanlarının örgütten beklentilerinin bir denge içerisinde olması gerektiğini belirtmektedir.

Çalışanlar örgütlerine değer verdikçe örgütlerinin değeri artabilir. Örgütler de çalışanlarının kurumlarından beklentilerinin karşılanması ile çalışanların örgüte olan

bağlılıklarını artırabilir ve çalışanları yaşamlarında daha mutlu bireyler olmalarına yardımcı olabilirler. Öğretmenlerin örgütün amaçlarına hizmet etmesi için ellerinden gelenin fazlasını isteyerek yapmaları, öğretmenlik mesleğini sadece ekonomik açıdan bir gelir kaynağı olarak görmemeleri, büyük ölçekte topluma hizmet etmek amacıyla öğrencileri sosyal hayata hazırlama görevi olarak görmeleri örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir.

Bu çalışma öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi; öğretmenler açısından iş yaşam dengeleri düzeylerinin belirlenmesi; örgüt kültürü açısından ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi; ayrıca araştırma sonuçlarına dayalı olarak oluşturulacak politika ve stratejilerin okulların etkili okula dönüşmesine katkı sağlaması açısından önemli bir çalışma alanıdır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan sorulara cevaplar aranmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre;

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ne düzeydedir?
2. İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşleri,
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Eğitim durumlarına,
 - c. Yaşlarına,
 - d. Kıdemlerine,
 - e. Bulundukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri,
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Eğitim durumlarına,
 - c. Yaşlarına,
 - d. Kıdemlerine,
 - e. Bulundukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin etkililiğini ve verimliliğini etkileyen en önemli unsurlardan biri iş yaşam dengelerine yönelik tutumlarının belirlenmesi; bir diğer unsur ise öğretmenlerin çalıştıkları kurumlar hakkındaki görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırma bu görüşlerin belirlenmesi ve öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişkinin olduğunun belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

Eğitim sistemimizin işleyişine ve öğrencilere verilen hizmetin niteliğine yön veren ilköğretim öğretmenlerimizin, çeşitli değişkenler çerçevesinde (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem) iş yaşam dengesi düzeyleri incelenmiştir. Bu analizler neticesinde ilköğretim öğretmenlerinin çalışma hayatı ve yaşam kalitelerinin düzeyi belirlenmiştir. İlköğretim öğretmenlerine yönelik yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyleri hakkında bilgi sahibi olabilecekleri düşünülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara bağlılık dereceleri artmasıyla çalıştıkları kurumların başarısı da o denli artabilir. İlköğretim öğretmenlerinin çeşitli değişkenler çerçevesinde (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem) çalıştıkları kurumlara bağlılık düzeyleri incelemiştir. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi; hem öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi hem de öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarının çalıştıkları kurumların başarı düzeylerine etkisinin incelenmesi açısından önem arz etmektedir.

Çalışma sonunda elde edinilen sonuçlar neticesinde ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengesi düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlenerek alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılanların anket sorularını içtenlikle ve önemseyerek cevapladıkları, anket sorularının ise araştırmanın amacına uygun şekilde ölçülmek istenenleri ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın çalışma evreni, 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Antalya İli 5 Merkez İlçesindeki (Muratpaşa, Konyaaltı, Kepez, Aksu, Döşemealtı) ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İlköğretim kurumu: 6 ile 14 yaş arasındaki çocukların eğitim öğretimi kapsayan resmi veya özel; ilkokul, ortaokul veya imam hatip ortaokullarıdır.

İş yaşam dengesi: Bireyin iş yaşamı ve özel hayatı arasındaki isteklerinin dengede olması durumudur. Çalışanların iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında üstlenmek zorunda kaldıkları birden fazla rolün birbiri ile uyumlu olması ve bireylerin yaşamlarından duydukları memnuniyeti ifade eder. Bireylerin hayatlarının sadece iş hayatından ibaret olmadığı; iş dışındaki aktiviteler, ailesi ile geçirdiği zamanlar, bireysel olarak kendisi ile ilgili etkinlikleri kapsayan özel hayatlarının olduğu, bireylerin bu iş hayatları ile özel hayatlarında çatışmanın olmaması iş yaşam dengesi olarak tanımlanır.

Örgütsel bağlılık: Bireyin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücüdür. Bireyin çalıştığı kurumla özdeşleşmesi, çalıştığı kurumun amaçlarını ile değerlerini benimsemesi ve bu etkilerin sonucunda o kurumdaki çalışma arzusunu ifade eder.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlik mesleği, iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık kavramları incelenmiş ve aşağıda sunulmuştur.

2.1. İş Yaşam Dengesi

Bu bölümde iş yaşam dengesi kavramının tanımlarına, iş yaşam dengesinin tarihsel olarak gelişimine, iş yaşam dengesinin bireyler ve örgütler açısından önemine, iş yaşam dengesini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlere, iş yaşam dengesi yaklaşımlarına, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalara, iş yaşam dengesinin sağlanamamasının sonuçlarına ve son olarak iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı

İş yaşam dengesi ile ilgili kavramlar ve bu konu ile ilgili çeşitli tanımlar aşağıda sunulmuştur:

Felstead ve diğerleri (2002, s.56) iş yaşam dengesini, gelirlerin çoğu zaman işgücü piyasası aracılığıyla üretildiği ve dağıtıldığı toplumlarda, kültürel ve örgütsel zamanlar ile çalışma alanları ve çalışma dışı alanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır. İşyerlerindeki kadın sayısındaki artış, iki kariyerli aileler, tek ebeveynli aileler ve yaşlanan nüfus gibi demografik değişiklikler, gün geçtikçe çeşitlenen bir iş gücü ve çalışanların iş ve ev yaşamını dengelemeye daha fazla ihtiyaç duyduklarını ortaya çıkarmıştır (Smith ve Gardner, 2007, s.3). İş-yaşam dengesi, bireyin iş yerindeki ve ev hayatındaki sorumlulukları arasında bir bütünlük ve denge sağlamak için çabaladığı yöntemleri ifade eder (Redmond ve diğerleri, 2006, s.15). İş yaşam dengesi bir kişinin iş yaşamının istekleri ile kişisel yaşamının isteklerinin eşit olması durumudur (Lockwood, 2003, s.2). İş-yaşam dengesi, işin kişisel yaşam üzerindeki olumlu etkilerinin yanı sıra iş üzerindeki olumlu etkilerini de içerecek şekilde işlevsel hale getirilmesidir Fisher ve diğerleri, 2003, s.3). İş yaşam dengesi, iş hayatı ve iş dışındaki yaşamının uyumu ve bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır, böylece insanlar yaşamlarında üstlendikleri rolleri yerine getirirken potansiyellerine ulaşabilirler (Crozier-Durham, 2007, s.14). Greenhaus ve diğerleri (2003, s.513) iş yaşam dengesi şöyle ifade etmektedirler, bireyin aile rolü ve iş rolü ile eşit derecede meşgul ve memnun olması olarak tanımlamaktadırlar.

Lockwood (2003, s.3)'e göre iş yaşam dengesinin anlamı çok farklı özelliklere sahiptir. İş yaşam dengesi birbirinden farklı gruplar için farklı şeyler ifade eder. İş yaşam dengesi anlam olarak genellikle konuşmanın bağlamına ve konuşmacının bakış açısına bağlı olarak değişiklik gösterir. İş yaşam dengesi ile ilgili bazı kavramların tanımları aşağıda yer almaktadır:

- a. **Çalışan açısından iş yaşam dengesi:** Bireyin iş yükümlülüklerini ve kişisel-ailesel sorumluluklarını yönetme ikilemidir.
- b. **İşveren açısından iş yaşam dengesi:** Çalışanların isteyken işlerine odaklanmalarını sağlayabilecek bir kurum kültürü oluşturma güçlüğüdür.
- c. **İş yaşam programları:** İşveren tarafından çalışanlara iş ve kişisel sorumluluklarını ele alma seçenekleri sunan programlardır (genellikle zamanla veya ekonomi ile ilgilidir).
- d. **İş yaşam girişimleri:** Bir kurum tarafından çalışanların işlerini yapmalarını sağlamak ve aynı zamanda kişisel-ailevi kaygılarının üstesinden gelmek için esneklik sağlamak amacıyla oluşturulan prosedürlerdir.
- e. **İş aile kültürü:** Bir kurumun kültürünün çalışanlarının ailevi sorumluluklarını ve yükümlülüklerini kabul etmesi ve bunlara saygı göstermesi; kurumun yönetim ile çalışanları kişisel ve iş gereksinimlerini karşılamak için birlikte çalışmaya teşvik etmesidir.
- f. **Aile dostu faydalar:** Kişisel ve ailevi sorumluluklarını yerine getirme özgürlüğünün yanı sıra çalışma sorumluluklarından taviz vermemeyi sağlayan faydalardır.
- g. **İş aile çatışması:** İş sorumlulukları ile aile sorumlulukları arasındaki çekme ve itmedir.

İş yaşam dengesi en geniş anlamıyla, bir kişinin hayatında üstlendiği birden fazla rol arasındaki “uyum” veya çalışanın memnuniyet düzeyi olarak ifade edilir. Uygulamada, iş yaşam dengesi genellikle şunları ifade eder: bağımlı bakım, esnek çalışma seçenekleri ve kişisel ya da ailesel izin için örgütsel destek. Bu nedenle bu uygulamalar esnek çalışma saatlerini içerir. Örnek olarak belirli bir saat çalışıldığı zaman çalışanların başlangıç ve bitiş saatlerini değiştirmelerine izin veren esnek uygulamalar, evden çalışma (uzaktan çalışma), iki çalışan (işlerin paylaşımı), aile izni programları, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı hizmetleri ile bilgilendirme yardımları verilebilir (Susi ve Jawaharrani, 2011, s.475).

Delecta (2011, s.187) literatürdeki iş yaşam dengesi tanımları incelendiğinde iş-yaşam dengesinin kişiden kişiye değişen öznel bir olgu olduğunu; bu bağlamda iş-yaşam dengesi düşünce, zaman ve emek gibi mevcut kaynakları akıllı bir şekilde yaşam faaliyetleri arasında pay etmek olarak görülmesi gerektiğini; kimi insanların “yaşamak için çalışma” düşüncesini

benimsemelerine ve işlerini amaç olarak görmelerine karşın kimilerinin de “çalışmak için yaşamayı” ve işlerini yaşamın merkezine yerleştirmeyi düşündüklerini belirtmektedir.

2.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

“İş Yaşam Dengesi” kavramı ilk olarak 1986 yılında kullanılmasına rağmen günlük dilde yaygın olarak kullanılması uzun zaman almıştır. Buna karşın şaşırtıcı bir şekilde “İş Yaşam Programları” 1930’ların başında kullanılmıştır. Örneğin, 2. Dünya Savaşı’ndan önce, W.K. Kellogg şirketi, geleneksel olarak sürdürdükleri “3 gün / 8 saatlik vardiya” sisteminin yerine “4 günlük / 6 saatlik vardiya” sistemine geçmişler ve yeni vardiyalar çalışanların moralinin ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır. Bu uygulama iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir çalışma olmuştur. Rosabeth Moss Kanter’in 1977 yılında ABD’deki “Çalışma ve Aile: Politika ve Araştırma Üzerine Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem” adlı çalışması, iş yaşam dengesi ile ilgilenen araştırmacıların ve örgütlerin dikkatini çekmeyi başarmıştır. 1980’li ve 1990’lı yıllarda şirketler, çalışanlarına iş yaşam programları oluşturup sunmaya başlamışlardır. Bu programlar ilk etkisini öncelikle çocuklu kadınları destekleme üzerinde göstermiştir. Fakat Lockwood (2003, s.2)’a göre günümüzdeki iş yaşam programları cinsiyete daha az dayalıdır ve ailelerin yanı sıra bireyleri de dikkate almaktadır.

İş ve aile yaşam alanlarındaki değişiklikleri evreler ve buna bağlı olarak yaşanan değişimler detaylı olarak aşağıda Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2. 1. İş ve Aile Yaşam Alanlarındaki Değişiklikler

Evre	Zaman Zarfı	İş ve Aile Yaşam Alanlarındaki Değişiklikler
Evre - 1	Toplumsal yaşamın ilk yılları	Geçimlerini sağlamak için aile fertlerinin tümünün çalışması “Yaşamak için çalışmak”.
Evre - 2	Sanayi devrimi öncesi dönem	Aile yaşamı ile iş yeri kavramının kısmi olarak ayrışması.
Evre - 3	Sanayi devrimi (1800’li yılların ortası)	Aile yaşamı ile iş yeri kavramının birbirinden kesin olarak ayrılması ve erkeklerin iş hayatında egemen olmaya başlaması.
Evre - 4	18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başları arasındaki dönem	Aile ve işin ayrılması.
Evre - 5	19. yüzyılın başları ile 1950 yılının arasındaki dönem	İnsan gücünün teknolojiye bağımlı hale gelmesi ile iş yerinde erkek egemenliğinin artışının artarak devam etmesi.
Evre - 6	1950’li yılların başı ile 1980’li yılların başı arasındaki dönem	Teknolojik gelişmeler sebebiyle cinsiyet ayrımının tersine dönmesi ve iş yaşam dengesi imkanlarının tanımlanması.
Evre - 7	1980’li yılların başı ile 2008 yılı arasındaki dönem	Küresel iş gücü ekonomisinde annelerin daha çok yer alması nedeniyle iş yaşam dengesi ciddi ölçüde büyüme yaşanması.

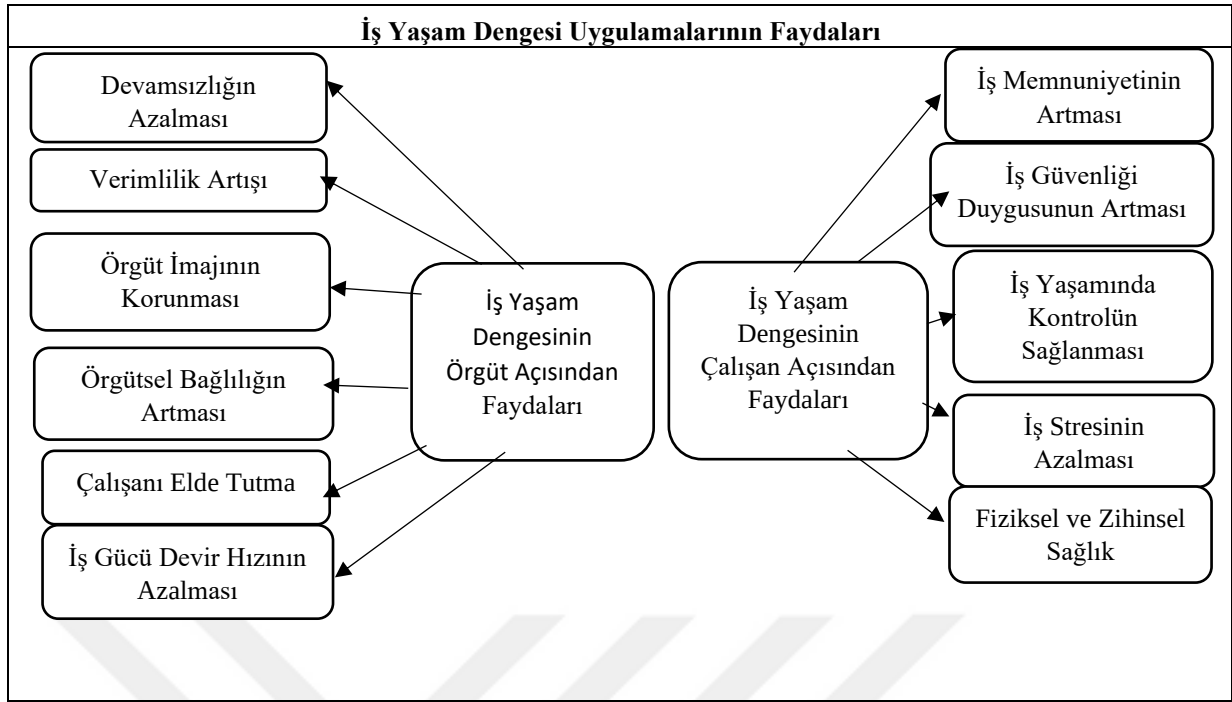
Kaynak: Naithani, D. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 154.

Alanyazında bireylerin iş yaşamları ve iş dışındaki yaşamları arasındaki dengeyi ifade edebilmek için çok farklı kavramlar kullanılmıştır. Bunlardan ilk tercih edilen kavram iş yaşam

dengesidir (work-family balance). Ayrıca iş benlik dengesi (work-self balance) ve iş dışı yaşam dengesi (work-nonwork balance) de tercih edilen diğer kavramlar arasında yer almaktadır (Kıcıır, 2015, s.30). A. Chang ve diğerleri (2010, s.2382) çalışmalarında “iş yaşam dengesi” kavramını benimse nedenlerini şu şekilde açıklamışlardır: iş yaşam dengesi, ücret karşılığı yapılan iş ve iş dışı diğer etkinlikler arasındaki bağlantıyı veya bunların günlük yönetimini içeren farklı yapı dizilimlerini içerir. Geniş açılı bir terim olarak iş-yaşam dengesi, akademik araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmiş ve yakın zamanda uluslararası, çok disiplinli konferansların konusu olan dergi ve kitap makaleleri başlıklarında yer almıştır. Bu çalışmada iş yaşam dengesi (work life balance) kavramı kullanılacaktır.

2.1.3. İş Yaşam Dengesinin Önemi

21. yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile küreselleşen dünyada ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda önemli ölçüde değişimler yaşanmıştır. Fordist-Taylorist üretim sisteminin işlevini yitirmesi ve hizmet sektörünün hızlı gelişimi, istihdamın yapısı ile işin doğasını değiştirdiğinden iş, aile ve çalışma yaşamının yeniden yapılanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu süreç sonunda ailede tek kişinin çalışması ailenin geçinmesini zorlaştırması ile kadınların (özellikle annelerin) da iş hayatına girmesine ve iki kariyerli ailelerin çoğalmasına sebep olmuştur, böylelikle önceleri önemli görülmeyen iş yaşam dengesi programları, çalışma yaşamının ve sosyal politikaların en önemli konusu haline gelmiştir (Parlak, 2016, s.56-57).



Şekil 2. 1. İş Yaşam Dengesi Uygulamalarının Faydaları

Kaynak: Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 207-208.

Şekil 2.1.'de görüldüğü üzere genel olarak iş yaşam dengesinin örgüt açısından faydaları; çalışanların iş yerindeki devamsızlıklarının azalması, çalışanların verimliliklerinde artış gözlemlenmesi, örgütün imajının korunması, iş gücü devir hızının azalması ve çalışanı elde tutmaktır. Çalışanlar açısından faydaları ise iş güvenliği duygusunun artması, çalışanları iş memnuniyetlerinin artması, çalışanlarda stres faktörünün azalması, çalışanların genel olarak sağlık problemlerinin azalması ve çalışanların iş yaşamında kontrollerinin sağlanmasıdır (Lazar ve diğerleri, 2010, s.207-208).

Örgüt yöneticilerinin iş yaşam dengesi programlarının faydalı olabileceğine inanmaları ve çalışanların da bu programları kabul edip benimsemeleri, örgütteki iş yaşam dengesi programlarının başarılı olmasını sağlayabilir. Uygulanacak olan iş yaşam dengesi programlarının makul ölçüde bireyselleştirilmesi çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlayabilir. Çalışanların iş memnuniyetinin ve refahlarının artması örgütlere yarar sağlayabilir. Bu bağlamda iş yaşam dengesinin önemi çalışanlar ve örgütler açısından incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

2.1.3.1. İş Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Önemi

Örgütler iş yerlerinde iş yaşam dengesi programlarını uyguladıkça; çalışanların yaşam kalitesi artar, moralleri yükselir, ruhsal sağlıkları daha iyi hale gelir ve çalışanlar çocuklarını daha sağlıklı yetiştirme imkânı bulurlar (Kapız, 2002, s.141).

Bireylerin iş yaşam dengelerinin sağlanması örgütlerindeki etkililiklerini ve verimliliklerini artırabilir. Çalışanların kendilerini geliştirip iş alanlarında daha kalite bir yapıya sahip olmaları için yeterli zamana ihtiyaçları vardır. Bu zaman çalışanlara sağlandıkça, çalışanlar kendilerini iş alanlarında geliştirebilir ve çalışanların kurumlarındaki performansları artabilir. Çalışanlar iş dışı vakitlerde kendilerine zaman ayıramazsa çevresindeki gelişmeleri ve yenilikleri takip edemeyebilir. Çalışanların iş hayatından memnun olmasının yanında iş dışı yaşamından da memnun olması önemlidir. Bu nedenle örgütler iş dışı zamanlarda da çalışanlarını memnun edebilecek iş yaşam dengesi programlarını uygulayabilirler. Böylelikle çalışanların örgütlerine olan sadakatları ve örgütteki performansları da artabilir (Yağcı, 2014, s.47).

Igbinomwanhia ve diğerleri (2012, s.116)'e göre iş yaşam dengesinin çalışanlar açısından önemi aşağıda verilmiştir:

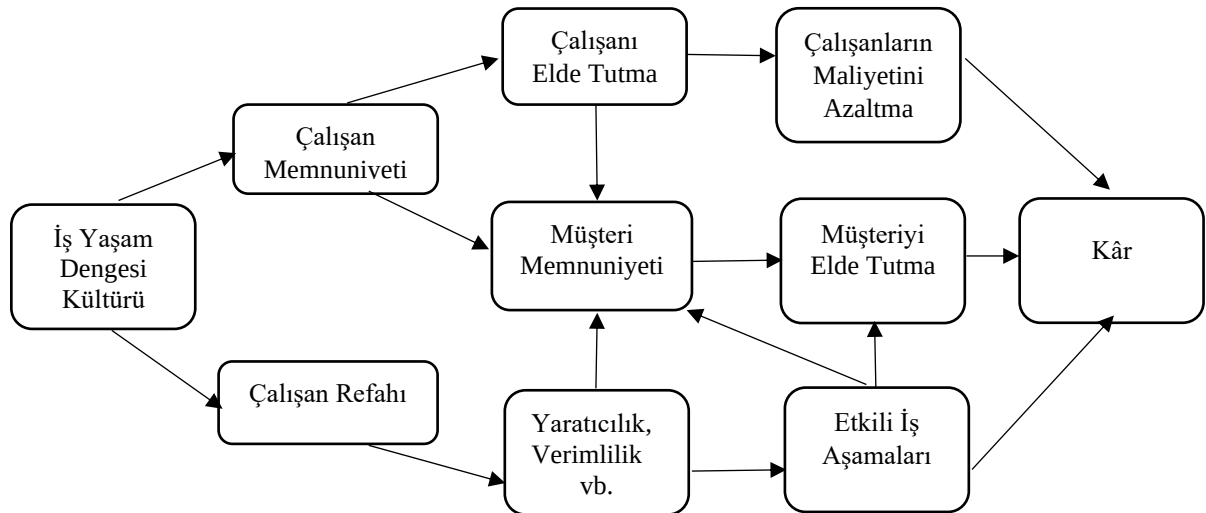
- a. Çalışan bireyler iş ve yaşam taleplerini dengede tutabildiklerinde daha mutlu bireyler olurlar. Çalışanları mutlu olan örgütler diğer örgütlerden daha avantajlı hale gelirler.
- b. Örgüt yönetimindekilerin çalışanların iş yaşam dengesine yönelik verdikleri destek, örgüt içinde etkin iletişimi geliştiren işgücünü ve yönetim arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkiler.
- c. İş yaşam dengesi örgüt çalışanlarının sağlığını, konsantrasyonunu, kendilerine duydukları özgüveni ve saygıyı artırır.
- d. İş yaşam dengesi çalışanların örgütlerine bağlılıklarını artırır. Çalışanlara iş yaşam dengesine ulaşma fırsatı tanındığında, çalışanların örgütlerinde kalma olasılığı daha çok artar.
- e. İş yaşam dengesi sağlandığında çalışanlar görevlerini daha istekli bir şekilde yapar, çalışanların motivasyonu artar ve çalışanlar arasında görülen stres seviyesinde azalma meydana gelir.

İş yaşam dengesi programlarının içeriği çalışanların özelliklerine göre (çocuklu, evli-bekar, yaşlı, evinde bakmakla yükümlü olunan kişiler bulunması vb.) hazırlanması çalışanlara faydalı olabilir. Çalışanlara hitap eden bu programlar uygulanırken çalışanlar bu programları uygulamada daha istekli olabilir ve kendilerini örgütlerinde daha değerli hissedebilirler. İş yerinde mutluluğu ve refahı artırmayı yönelik programlar oluşturmak çalışanların

motivasyonunu artırabilir, stresini azaltabilir ve daha sağlıklı bireyler olmalarını sağlayabilir. Ayrıca iş ortamındaki iletişime de olumlu yansiyarak çalışanlar arasında huzurlu bir ortam oluşabilir.

2.1.3.2. İş Yaşam Dengesinin Örgütler Açısından Önemi

Örgütler iş yerlerinde iş yaşam dengesi programlarını uyguladıkça; örgütlerde verimlik artar, çalışanların da az iş aile çatışması yaşaması ile işe devamsızlıkta azalma yaşanır ve çalışanların motivesinin artması ile örgüte olan bağlılıkları artar (Kapız, 2002, s.141). Chimote ve Srivastava (2013, s.72)'nin araştırma sonuçlarına göre iş yaşam dengesi programlarını uygulayan örgütlerde; çalışanların işe devamsızlıklarının ve iş gücü devir hızlarının azaldığı, örgüte olan sadakatlarının ve bağlılıklarının arttığı sonuçlarına vardıklarını belirtmişlerdir. Clutterbuck (2003, s.14) tarafından oluşturulan Şekil 2.2'deki "İş Yaşam Dengesinin Kâr Zinciri" incelendiğinde; örgütlerde iş yaşam dengesi kültürünün var olması, çalışanların refahını ve memnuniyetini sağlamaktadır. Çalışanların refahının artması, yaratıcılıklarının ve verimliliklerinin artmasını yol açmaktadır. Çalışanların memnuniyetinin artması; müşterilerin memnuniyetinin artmasını ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır. Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artması ise çalışanların maliyetlerini düşmesine neden olacaktır. Müşterilerin memnuniyeti ile örgütler müşterilerini elde tutmuş olacaktır. Bütünde gerçekleşen işlemler örgütün kârlılığını artırarak örgüte fayda sağlayacaktır.



Şekil 2. 2. İş Yaşam Dengesinin Kâr Zinciri

Kaynak: Clutterbuck, D. (2003). Managing work-life balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change. CIPD Publishing.

Igbinomwanhia ve diğerleri (2012, s.117)'ne göre iş yaşam dengesinin örgütler açısından önemi aşağıda verilmiştir:

- a. İş yaşam dengesi programlarının olması kullanılabilir iş gücünü en üst seviyeye çıkartır. Çalışanların motivesi arttıkça örgütler çalışanlarından maksimum düzeyde faydalanır. Her çalışan, çalışma süresi boyunca örgüt için elinden gelenin fazlasını yapar.
- b. İş yaşam dengesinin sağlanması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini olanak tanır. İş yaşam dengesi programlarının uygulaması, çalışanlar için örgütlerinin kendilerine önem verdiği izlenimini yaratır.
- c. İş yaşam dengesinin sağlanması çalışan üzerindeki stresi azaltır, çalışanlar için stres kaynaklı hastalıklar azalır ve bunun sonucunda örgütlerin sağlık hizmetleri giderleri azalır.
- d. Bir örgütte iş yaşam dengesi programlarının olması, ileriki zamanlarda örgütte çalışmak isteyenler için örgütün seçilmesini daha cazip hale getirir ve örgüt için daha geniş bir iş gücü yelpazesi oluşturur.
- e. İş yaşam dengesi programlarının olması çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını artırır, çalışanlar daha motive olur, çalışanların devamsızlığı azalır ve mevcut iş gücü en yüksek seviyede kullanılacağından verimlikte artar.

2.1.4. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, iş yaşam dengesini etkileyen bazı kişisel faktörlerin (eğitim durumları, cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları ve kariyer planlamaları) ve bazı örgütsel faktörlerin (rol çatışması, kişilerarası çatışma, rollerin belirsizliği, aşırı iş yükü, yönetime katılım, yönetim tarzı, fiziki mekân ve çevre koşulları) olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığa etki eden faktör aşağıda sunulmuştur. Çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri bu sınıflamaya göre yapılmıştır. Bunlardan kişisel faktörlerin, çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklandığı örgütsel faktörlerin ise örgütlerin iç dinamiklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

2.1.4.1. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Kişisel Faktörler

Alanyazın tarandığında işim yaşam dengesini etkileyen kişisel faktörlerin bazılarının eğitim durumları, cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları ve kariyer planlamaları gibi faktörler olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığa etki eden faktör aşağıda sunulmuştur.

- a. **Eğitim Durumu:** Günümüzde teknolojinin hızlı değişimine ve gelişimine uyum sağlayan, kendini sürekli olarak yenileyen, dünya gerçeklerini algılayarak bu gerçekleri özümseyen, analitik düşünme ve sorgulama becerisi kazanan, dinamik ve hareket becerisi yüksek bireylerin, enformasyon toplumunda yüksek gelir ve kaliteli yaşam standartlarını elde

edebilme olasılıkları daha fazladır (Şentürk, 2008, s.492). Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, iş yerlerindeki çalışmalarını bir amaç olarak görürler. Bunun yanında eğitim seviyesi düşük olan kişiler çalışmalarını sadece gelir getiren bir araç olarak görürler (Gündoğmuş, 2017, s.84).

Farklı bir bakış açısına göre ise az eğitilmiş kişilerin iş yerlerinde daha az sorumluluk gerektiren işler verilmesi sebebiyle iş yaşam dengelerini daha kolay sağlayabildikleridir. Günümüzde iyi eğitim almış kişilerin kalifiye çalışan olarak görüldüğünden iş yerlerinde böyle kişilerden beklentiler artmakta, iş yerindeki olası sorunlara çözüm üretmeleri beklenmekte ve bunun sonunca sorumlulukları da artmaktadır. Böyle kişiler üzerinde var olan stres daha çok artıp iş motivasyonlarının düşmesine sebep olabilir. Dolayısıyla stres kaynaklı mutsuzluk yaşayan kişiler bu olumsuzlukları özel hayatına taşıyabilir ve bu kişilerin iş yaşam dengelerini sağlamaları daha zor hale gelebilir (Ballica, 2010, s.15).

Eğitim bireylerin iş veya aile hayatına etki ettiği söylenebilir. Eğitimli bireyler iş hayatlarında nitelikli iş gücüne sahip olmaları çalıştıkları kurumlarda kendilerini daha avantajlı hissetmelerini sağlayabilir ve bu kişilerin böylelikle iş refahları artabilir. Aynı zamanda eğitimli kişilerin, örneğin iletişim becerisi yüksek olan bireylerin aile hayatında bu becerilerini kullanarak iş yaşam dengelerini sağlamaları daha kolay olabilir.

b. Cinsiyet: Türk toplumunda kültürel olarak kadınlara en uygun yerin ev hayatı olduğu, en uygun işin çocuklara bakmak olduğu ve kadınların kendi evlerinin işlerini yapması gerektiği düşüncesi hakimdir. Ancak evini köyden kente taşımış, elinde belirli bir birikimi olmayan aile reisi olan erkeğin tek başına evin masraflarını kazanabilecek geliri bulması oldukça zordur. Aile reisi erkek, bir yandan bulduğu işin gelirinin düşük olması bir yandan da eşi iş bulursa ekonomik gelirinin düzeleceği gerçeği arasında ikilem yaşamaktadır. Eşini çalıştırmak zorunda kalan bir erkeği toplum, aile üyeleri ve kendisi de kabul edememektedir. Çalışmak isteyen kadınlar sosyal çevrelerinden onay almadıkça çalışma hayatına girmekte zorlanmaktadır (Bedük, 2005, s.107).

İş ve aile hayatı ile ilgili cinsiyet beklentileri iş-aile sınırlarını asimetric olarak şekillendirmektedir. Bu asimetrinin pratik sonucu olarak erkeklerin iş talepleri aile yaşamına yayılma eğilimi gösterirken, kadınların aile talepleri işyerine yayılma eğiliminde olmaktadır. Bununla birlikte, erkekler ücret karşılığı yapılan işlerde kadınlardan daha fazla zaman geçirmektedirler ve kadınlar (her iki eş çalışırken bile) ev işlerinde ve çocuklara bakmakta erkeklere göre daha fazla zaman geçirmektedirler (Chesley, 2005, s.1239). Cinsiyet rolü, mesleklerin veya meslek pozisyonlarının hangilerinin kadın işi hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesinde etkili olmaktadır. Toplumsallaşma süreci kadınları, idarecilik, müdürlük, yöneticilik, başkanlık gibi yönetmeye yönelik mesleklerden daha çok öğretmenlik, doktorluk

gibi uzmanlık gerektiren mesleklere yönlendirmektedir. Bu süreç cinsiyet rolüne dayalı önyargıları daha da artırmaktadır. Bu önyargıların yer aldığı bir çevrede yetişen kadın; kendisine rol model olabilecek kişilerin olmaması, kariyerinde ilerlemesinin aile hayatını olumsuz etkileyeceğini düşünmesi, toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatından beklentilerinin uyumsuzluğu sonucu yaşayacağı rol çatışmaları (eş-anne rolü ile iş kadını rolü arasında yaşayacağı ikilem) kadının iş yaşamına dair isteklerine şekil verecektir (Örücü ve diğerleri, 2007, s.120). Kadınlar iş yerlerindeki cinsiyet ayrımından dolayı kariyerlerinde engellerle karşılaşabilirler, aynı zamanda iş yerlerindeki sosyal hak farklılıklarından dolayı da iş memnuniyetsizliği yaşayabilirler. Kariyer hedefleri güçlü kadınlar, bu hedefleri hem toplumdan hem de iş yerinden kaynaklı olarak yerine getirmekte zorlanabilir, bu olumsuzlukları özel hayatına taşıyabilir ve iş yaşam dengelerini sağlayamayabilirler (Ballica, 2010, s.14).

c. Medeni Durum: Bireylerin bekar, evli, boşanmış veya çocuklu olmaları iş yaşam dengesi kurmalarına etki etmektedir. Kadınların iş hayatına girmesi ile evli olan çiftlerde iş yaşam dengesini kurmak daha güç hale gelmiştir. Bu durumdan çift kazançlı aileler daha çok etkilenmiştir (Yeşiltepe, 2014, s.11). Evli çiftler birbirlerine sosyal olarak destek verdikçe, birbirlerinin kariyerlerine olumlu katkılar sağlayacaklardır. Ayrıca ev işlerindeki sorumluluklarını eşit olarak paylaştıkça iş yaşam dengesini daha iyi yönetebilecek ve evliliklerinden duydukları memnuniyet de artacaktır (Clarke ve diğerleri, 2004, s.125). Kadınların; annelik, eşlik, akrabalık, ev kadınlığı, toplumsal, bireysel ve mesleki olmak üzere yedi temel rolü bulunmaktadır. Bunlardan ilk dördü aile kurumunun içerisinde yer almaktadır. Belirtilen sıralamada görüldüğü üzere aile içi roller her zaman diğerlerinden önce gelmekte ve kadınların bir birey olarak beklentileri ve istekleri ertelenmektedir. Bu da kadınların kendilerini kişisel olarak geliştirmeleri önünde bir engel teşkil etmektedir (Küçükşen ve Kaya, 2016, s.671).

d. Yaş: Genç yaşlarda iken aile yaşamı ile iş yaşamı arasındaki sınır çok belirgin değildir. Bireyler kariyerlerinin başlarında olduklarından, genç yaşlarında ileriki yaşlarına nazaran iş yaşam dengelerini sağlamakta daha çok zorluk yaşamaktadırlar. Aile yaşamı ve iş yaşamı arasında belirgin olmayan sınır, genç yaşta çalışma yaşamı boyunca kazanılacak tecrübelerle birlikte yaş ilerledikçe daha net hale gelecektir ve böylelikle iş yaşam dengesi sağlamak daha kolay hale gelecektir (Girdap, 2019, s.28). Tausig ve Fenwick (2001, s.117)'e göre çalışanlar arasında genç yaşta olan bireylerin iş yaşam dengeleri, ileri yaşlarda olan bireylerin iş yaşam dengelerinden daha düşüktür. Ancak sadece yaş özelliklerine bakarak çalışanların gelecekteki eğilimleri hakkında fikir sahibi olmak aldatıcı olabilir. Çünkü bu,

nesilsel değişimlerden ziyade kariyer aşamalarının (küçük yaşta çocuğa sahip olma ve kıdem düşüklüğü) ve yaşam döngüsünün etkisi olabilir.

e. Kariyer Planlama: Kariyer planlaması, çalışan bir bireyin sahip olduğu becerileri, yetenekleri, bilgileri ve güdüleri geliştirilerek, çalıştığı örgüt içinde yükselmesinin veya ilerlemesinin planlanması durumudur (Tüz, 2003, s.171). Örgütler çalışanlarına kariyer planlaması açısından yol gösterici olmalı, destekleyici olmalı ve umut vermelidir. Çünkü birey olası iş yaşam dengesizliği durumunda bile mevcut pozisyonunun ya da gelecekteki pozisyonunun sunduğu fırsatlar doğrultusunda denge kurma girişimi içinde olabilir. Birey hayatında olmak istediği yer ile kariyer planlamasındaki bulunmak istediği yer eşleşebilir ve her iki alanda da birbirini destekleyen gelişmeler yaşanabilir. Başka bir değişle bireyin hayatından ve kariyerinden memnun olması onun ev yaşamındaki ve iş yaşamındaki istekliliğini artırabilir, bu alanlar arasında denge kurmasını sağlayabilir (Yalçın, 2019, s.93).

2.1.4.2. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Alanyazın tarandığında işim yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerin bazılarının rol çatışması, kişilerarası çatışma, rollerin belirsizliği, aşırı iş yükü, yönetime katılım, yönetim tarzı, fiziki mekân ve çevre koşulları gibi faktörler olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığa etki eden faktör aşağıda sunulmuştur.

a. Rol çatışması: Rol çatışması en geniş tanımıyla farklı rollerin birbirinden bekledikleri roller arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edebilir (Frone ve Rice, 1987, s.46). Bireylerin zamanları ve enerjileri sınırlıdır. Bu yüzden bireylerin bir alanda elde ettikleri başarı ya da doyum, diğer alandan birtakım ödünler vermesini gerektirmektedir. Birden fazla role katılım (eş, ebeveyn, çalışan rolleri), hem zamanın yaratacağı baskı hem de iki alandaki beklentilerin ve davranış kalıplarının birbiri ile uyumsuzluğu zorunlu olarak birkaç düzeyde roller arası çatışma yaşanmasına neden olacaktır (Özen ve Uzun, 2005, s.129-130). Herhangi bir rolün beklentileri (iş veya aile) arttığında, roller arası çatışma artacaktır. Örneğin, bir çalışanın iş yerinde uzun saatler çalışması gerekebilir veya evde bitirmesi gereken işler olabilir, işin aile ile geçirilmesi gereken zamana girdiği anlaşıldığında roller arası çatışma yaşanacaktır. Benzer şekilde çalışanın çocuk sahibi olması veya evinde bakıma muhtaç yaşlı ebeveyninin olması çalışanın iş rolü üzerinde bir etkisi olacaktır. Bunun tam aksine savunan bir görüş ise her ne kadar birden fazla rolün sorumlulukları ve beklentileri rol zorluğuna yol açsa da her bir rolden oluşturulan deneyimler bireylerin bu taleplerle başa çıkmasına yardımcı olmak için bir tampon görevi görebilir. Birden fazla role katılmak ödüllendirici ve tatmin edici olabilir ve refahın artmasına yol açabilir (Shiels, 2014, s.22-23).

b. Kişilerarası Çatışma: Kişilerarası çatışma karşılıklı olarak birbirlerine bağımlı olan kişilerin, amaçlarına ulaşmalarında bilişsel uyumsuzlukların algılanması ve davranışsal engelleme ile negatif duygusal tepkiler hissetmeleri sonucunda oluşan bir olgudur. Bu çatışmalar kişiden veya çatışmaya ilişkin geçmişten, çıkarlardan ve gereksinimlerden, kişisel değerlerden, iletişim süreçlerinden, kişilerin birbirlerini engellemelerinden, kaygıdan, gerginlik ve uyumsuzluklardan veya düşmanlıktan ortaya çıkabilen birçok nedenden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında kişilerarası çatışmalar, kişilerde yenilik ve yaratıcılık oluşturan bir kaynak olarak da görülmektedir. Günümüzde çatışmalar kişiler için istenilen bir durum olarak görünmektedir. Bu anlayış kişilerin daha olumlu ve yapıcı olmasına, ilişkilerinin gelişmesine, yeni düşüncelerin oluşmasına, yaratıcılıkların ortaya çıkmasına, karar verme yeteneğinin gelişmesine, iş yerindeki performansın artmasına katkıda bulunabileceğini savunmaktadır (Basım ve diğerleri, 2009, s.21). Kişilerarası çatışma, örgütlerde iş birliğine dayalı karar alma eksikliğine yol açarak, gereksinimler hakkında farklı görüşlere sahip paydaşlar arasında sistem gereksinimleri konusunda anlaşmazlıklar yaşanmasına neden olabilir (Liu ve diğerleri, 2011, s.548).

Örgütlerde yaşanabilecek olası kişilerarası çatışmalar iş yerinde çalışanlar üzerinde stres, zihin yorgunluğu, kendini işe verememe, iletişim sorunu, yalnızlık gibi ruhsal sorunlara neden olabilir. Bu durum bireyin iş verimliliğine yansarak örgüt üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Aynı zamanda iş yerinde yaşadığı problemleri evine taşıyan çalışanlar özel yaşamlarında da bu olumsuz durumlarla karşılaşabilirler.

c. Rollerin Belirsizliği: Rol belirsizliği bireyin iş yerindeki görev, sorumluluk ve yetkilerinin tam anlamıyla belirlenmemiş olması, iş yerinin çalışandan beklediği görev ile ilgili davranışların net olmaması, çalışanların yaptıkları işin amacını tam olarak anlamamaları, yaptığı işlerin bütün içerisinde ne anlam taşıdığından bihaber olmaları olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008, s.35). Bir çalışan hangi konularda karar verme yetkisine sahip olduğunu, neyi başarması beklendiğini ve nasıl değerlendirileceğini bilmiyorsa, karar vermekte tereddütler yaşayacak ve beklentilerini karşılamada bir deneme yanılma yöntemine güvenmek zorunda kalacaktır (Rizzo ve diğerleri, 1970, s.151).

Çalışanların rollerinin belirsizliği, örgüt içerisinde işin tamamlanma süresini uzatabilir ve bu durum zaman kaybı yaşanmasına neden olabilir. Ayrıca bu durum bir kesim çalışanın iş yükünün azalmasına bir kesim çalışanın iş yükünün artmasına yol açabilir. Bu da çalışanlar arasında iş dengesini olumsuz etkileyebilir.

d. Aşırı İş Yüğü: İş yükü, bireylere taşıyabilecekleri rollerden daha fazla roller verildiği zaman ortaya çıkar. Aşırı iş yükü, çalışanın yeteneklerinin ve kaynaklarının kendisine

verilen işin tamamlamaya yetmemesi ve söz konusu işi tamamlamak için çalışana verilen sürenin yetersiz olmasıdır (Abbasi ve Janjua, 2016, s.377). Aşırı iş yükünün yapılan araştırmalarda çalışanların performansını düşürdüğü, öz yeterliliklerini kullanmalarını engellediği, stres ve yorgunluğu artırdığı, dikkat azalması, görevi tamamlayamama ve motivasyon düşüklüğü yarattığı, iş aile çatışmasına ve duygusal tükenmişliğe sebep olduğu, işten ayrılma niyetine ve iyi olma halini etkileyip sağlık problemlerine yol açtığı, örgütsel hedeflere ulaşmayı engellediği görülmektedir. (Çalışkan ve Bekmezci, 2019, s.388-391).

e. Yönetime Katılım: Yönetime katılmayı üç şekilde tanımlamak mümkündür. Bunlardan ilki yapısal olarak yönetime katılım, bireylerin karar verme hiyerarşisi içerisinde bir konuma sahip olması; ikincisi işlevsel olarak yönetime katılım, bireylerin katılma imkanlarını aktif bir şekilde kullanarak yönetimin yaptığı işlerde ve alacağı kararlarda etkili olması; son olarak süreç olarak yönetime katılım, alınan kararların uygulanması, kararlardan etkilenenlerin içerden ve dışarıdan verilecek kararları etkilemesi, çalışanların uygulamadaki durumlarına dikkat ederek önerilerle yönetimi bilgilendirme sisteminin işlemesidir (Eroğlu, 2006, s.193).

Yönetim alanyazınında katılma, alınacak olan kararlarda yönetilen bireylerin fikirleri alınarak iştiraklerinin sağlanmasıdır; böylelikle yönetilen bireyler de karar alınması gereken zorunlu durumlar ve olaylar hakkında fikir sahibi olabileceklerdir. Ancak katılma, yönetilen bireylerin sadece fikirlerini beyan ettikleri bir durum değil, aynı zaman da alınacak kararları şekillendirecekleri, sorunların reel çözümlere ulaşmasına yardımcı olabilecekleri fikirlerini de barındırır. Örgütler çalışanların az ya da çok ne düzeyde olursa olsun demokratik yönetim biçimi uygulayarak, çalışanların örgüt içerisinde yer alan kararlara katılımını sağlayarak; çalışanların kararlara uymasını ve alınan kararların uygulanmasını sağlayacaktır. Karar alınırken fikirleri alınan çalışanlar kararları özümseyerek samimi bir biçimde benimseyecek ve kararlara uymaya özen gösterecektir. Bunun yanında örgütler çalışanlarına karar katılma konusunda güven ve değer verdikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da artacaktır (Ulutaş, 2011, s.594-595).

Çalışanların örgüt yönetimi tarafından kararlar alınırken kendilerinin de yönetime katılımlarının sağlanması kendilerini değerli hissetmelerini sağlayabilir. Kendini örgüt tarafından değerli hisseden çalışanlar bu iyi ruh halini iş ortamında sürdürerek bunu aile yaşamına da taşıyabilir. Böylelikle çalışanların hem örgütlerine olan bağlılıkları artabilir hem de aile yaşamları olumlu etkilenebilir.

f. Yönetim Tarzı: Yönetim tarzı, bir yöneticinin bir örgütü yönetirken kullandığı liderlik yöntemi olarak tanımlanabilir; bu liderlerin astları talimatlarını takip etmeye motive etmek için kullandıkları tüm yöntem ve teknikleri kontrol etmeyi, yönlendirmeyi içerir. Bir

yönetici tarafından kullanılan yönetim tarzı, çalışanları motive de edebilir tam tersi iş yapma isteğini azalta da bilir; bu da çalışanların iş yerinde gösterecekleri performansı artmasına veya azalmasına neden olabilir (Ogunola ve diğerleri, 2013, s.3714). Çalışanlarına değer veren, hedeflerini gerçekleştirmelerine kolaylık sağlayan, moral ve motivasyonlarını artırıcı bir yönetim tarzının uygulanması hem örgüt için hem de çalışan için yarar sağlayabilir. Fakat örgüt yöneticilerinin yönetim tarzlarının çalışanlar tarafından olumsuz olarak benimsenmesi ve değerlendirilmesi çalışanların davranışlarını ve tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Kanten ve Ülker, 2014, s.17).

g. Fiziki Mekân ve Çevre: İş yerindeki çalışma odası, iş alanı veya masa çalışanlar için rahatlık ve güven veren unsurlar arasında yer alır. İş yerinin fiziksel çevre şartlarını oluşturan ısı, aydınlatma, gürültü, hava koşulları gibi unsurların çalışanların fizyolojisini, psikolojik durumunu ve sağlığını etkileyebilmektedir. Belirtilen bu etkenler çalışanlar üzerinde stres oluşturarak vücudun dengesini bozabilir ve çalışanları endişeye sürükleyebilir. İş yerindeki fiziksel mekân ve çevre şartlarının çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkiler araştırılmış ve psikolojik olarak, cilt ve mide hastalıklarına neden olduğu; fizyolojik olarak ise çalışanların devamsızlık oranlarının ve iş kazalarının arttığı saptanmıştır (Cam, 2004, s.3). Bu olumsuz şartların düzeltilmesi çalışanların etkililiğini ve verimliliğini artırarak örgütlerin etkinliğini artırabilir.

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri, iş yaşam dengesine etki eden kişisel faktörlerden cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okullarındaki çalışma süreleri değişkenleri çerçevesinde ele alınmıştır.

2.1.5. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

İş ve aile arasında yaşanan etkileşimler, son zamanlarda kadınların iş hayatına dahil olması, çift gelirli aile sayılarında yaşanan artışlar iş yaşam dengesine yönelik çalışmalarda bir artış yaşanmasına yol açmıştır. Bu etkileşimler iş yaşam dengesini çeşitli kuramlar çerçevesinde incelenmesini sağlamıştır (Küçükusta, 2007, s.39). Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren iş yaşam dengesi ile ilgili kuramsal yaklaşımların geliştiği görülmektedir. Kuramsal yaklaşımların iş ve iş dışındaki yaşam arasındaki etkileşimin boyutuna göre şekillendiği görülmektedir (Özaydın, 2013, s.51).

Çalışma hayatında yaşanan değişimlerle birlikte bireylerin iş yaşamlarında değişiklikler meydana gelebilir ve dolaylı olarak özel yaşamları da bu değişimlerden etkilenebilir. Bu gelişmeler çerçevesinde bireylerin iş ve iş dışı yaşamları birbirinden ayrılmıştır. Bu iki alan arasındaki dengeyi sağlayabilmek için hazırlanan iş yaşam dengesi programları önem

kazanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda araştırmada yer alan kuramsal yaklaşımlar; rol yaklaşımı, dengeleme yaklaşımı (telafi), yayılma yaklaşımı (saçılma, taşma, dağılma), bölünme yaklaşımı (ayrılma), çatışma yaklaşımı, araçsallık yaklaşımı, kaynakların korunması yaklaşımı, sınır teorisi yaklaşımı, sistem yaklaşımıdır.

2.1.5.1. Rol Yaklaşımı

Linton (1936), rol kavramını sosyal bilimlerin herhangi birinde merkezi bir yer haline getiren ilk kişidir; Newcomb (1951) ise rol kavramını antropolojiden sosyal psikolojiye getirmiş ve teorik yaklaşımında anahtar kavram haline getirmiştir. Parsons (1951) ve Merton (1957) rol kavramını anlamak için sosyal eylemi ve sosyal yapıyı anlamının gerekli olduğunu düşünmektedir (Katz ve Kahn, 1967, s.171).

Rol yaklaşımı, bireylerin durumlarına ve kendi sosyal kimliklerine bağlı olarak farklı ve öngürülebilir şekilde davranması gerçeği ile ilgilidir (Biddle, 1986, s.68). Linton (1936)'a göre bireyler kaçınılmaz olarak toplum içerisinde birden fazla statüye sahiptir ve bu statülerin her birinin de kendilerine has rolleri bulunmaktadır. Her bir sosyal statü sadece tek bir role sahip değildir; bir dizi role sahiptir (Merton, 1957, s.110). Bireyler iş yaşamında ve özel yaşamlarında sahip oldukları roller çerçevesinde hareket etmektedirler ve iş yaşamındaki roller ile özel yaşamlarındaki rollerin birbirlerine engel olmadan bir denge içerisinde bu rolleri yaşamak istemektedirler (Polat, 2019, s.18).

Rol, örgüt içerisindeki çalışanların gösterecekleri davranış ve eylemleri ile örgütsel yapıyı anlamaya yarar, böylelikle örgüt içerisinde var olan bireysel-grup düzeyi arasındaki etkileşim ile örgütün yapısı arasındaki ilişkiyi anlamayı kolaylaştırır. Bu bağlamda örgütsel rol, örgüt çalışanlarının hizmet ve mal üretimi için birlikte çalışmasını sağlayan, örgütsel yapı içerisindeki ilişkilerini anlaşılır kılan ve insanların rolleri aracılığıyla birbirlerine karşı gösterecekleri veya göstermeyecekleri davranışları tahmin etmeye yarayan, bireysel ve toplumsal algılamalardan etkilenip sürekli değişkenlik gösterebilen ancak standart olması beklenen davranışlar bütünüdür (Küçükusta, 2007, s.42).

İş ve aile yaşama arasındaki çatışmaların nedeni bireyin kendisinden gerçekleştirilmesi beklenen rolü ile diğer rollerini yerine getirememesi durumunda ortaya çıkan olumsuzluklardır. Bireyin iş hayatına ilişkin rolleri ile aile yaşamına ilişkin rollerinin çatışması durumunda, birey çoğu zaman üzerinde bulunan roller arasından zorunlu olarak birine öncelik verir; bu zorunluluk çoğu zaman bireyin iş yaşamı üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olur. Bu duruma örnek olarak çocuğunun hastalığı ile iş kariyerinden fedakârlık gösteren ebeveynler veya kariyer tercihi

nedeniyle çocuğunun eğitim hayatına destek veremeyen ebeveynler gösterilebilir (Özaydın, 2013, s.51-s.52).

2.1.5.2. Dengeleme Yaklaşımı

İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik yaklaşımlardan bir diğeri ise dengeleme/telafi yaklaşımıdır. Dengeleme kuramı, bir alandaki memnuniyetsizliği, başka bir alandaki memnuniyet arayışı ile dengede tutma çabaları olarak ifade edilebilir. İş aile yaşamı literatüründe dengeleme iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki bireyin memnun olmadığı alana katılımı azalabilir ve potansiyel olarak memnun olduğu bir alana katılımı artabilir; dolayısıyla memnun edici olmayan bir alandan potansiyel olarak memnun edici bir alan adına önem, zaman veya dikkatin yeniden tahsis edilmesi olarak düşünülebilir. Diğer dengeleme şekline göre, kişi bir alandaki memnuniyetsizliğe başka bir alandaki kazanabileceği ödülleri takip ederek cevap verebilir; burada “ödülleri” ile, bireyin isteklerini yerine getirebilecek ve bunu yaparak memnuniyetini artıracak deneyimler kastedilmektedir (Edward ve Rothbard, 2000, s.180-181).

İki yaşam alanından birinde beklentilerin düşük düzeyde olması düşük tatmine neden oluyorsa, bireyler bu olumsuzluğu dengede tutmak için diğer yaşam alanındaki beklentilerini gerçekleştirmek istemekte, yani yaşamının bu alanında daha aktif olmayı tercih etmektedir. Örneğin iş hayatında beklentilerini karşılamayan bireyler, iş yaşamı dışında aile, akraba, arkadaş ve komşuluk ilişkilerinin daha iyi olacağını dolayısıyla bu alanlardaki tatmin düzeylerini artırmaya çalışacakları varsayılır (Savcı, 1999, s.156).

İş yaşam dengesi dengeleme kuramında iş hayatının ve özel hayatın birbirine zıt olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Dengeleme kuramında, iş yaşamında beklentilerine karşılık bulamayan bireylerin özel yaşamlarına yoğunlaştıkları ve enerjilerini bu alana yönelik harcadıkları veya bunun tam tersi özel yaşamında beklentilerine karşılık bulamayan bireylerin enerjilerini iş yaşamına aktardığı ve bu alanda kendilerini tatmin etme çabası içerisine girdikleri söylenebilir.

2.1.5.3. Yayılma Yaklaşımı

Yayılma yaklaşımı, yaşamın bir alanındaki memnuniyetin başka bir alandaki memnuniyeti etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, bir kişinin işinden memnun olması diğer yaşam alanlarındaki (aile, boş zaman, sosyal, sağlık, finans, vb.) memnuniyetini etkileyebileceği söylenebilir (Sirgy ve diğerleri, 2001, s.244).

Yayılma yaklaşımı, bir yaşam alanında meydana gelen davranış, tutum ve deneyimlerin diğer yaşam alanlarına geçmesi olarak ifade edilebilir. Örneğin iş yaşamında duyarsız davranışlar sergileyen bir çalışan iş yaşamı dışında da duyarsız davranışlar gösterir. Ayrıca bu yaklaşıma göre, iş yaşamında yoğun bir şekilde makinalar ile çalışanların, insani ilişkilerin ve iletişim kurmanın az olduğu işlerde çalışanların, iş dışı yaşam alanlarında ve boş zamanlarında daha az sosyal ilişkiler göstermeleri ve gönüllü sosyal organizasyonlarda görev almaktan kaçınmaları doğaldır (Keser, 2005, s.903).

Yayılma bireyin iş yaşamından özel yaşamına, özel yaşamından iş yaşamına doğru olmak üzere iki yönlü olarak gerçekleşmektedir. Yayılma bir alandan diğer alana doğru olumlu veya olumsuz olarak gerçekleşebilir (Guest, 2002, s.258). Olumlu yayılma, bir alanda gerçekleşen olumlu deneyimlerin diğer alanlara da taşınması anlamına gelmektedir. İş yaşamındaki rollerini yerine getiren bireylerin iş yerinde yaşadıkları doyum, bireyin iş yaşamı dışındaki yaşamına da yansır. Olumsuz yayılma, bir alanda yaşanan olumsuz deneyimlerin diğer alanları olumsuz yönde etkilemesidir. İş alanında yaşanan olumsuzlukların ev yaşamına etkisi farklı boyutlarda (harcanan zaman, psikolojik zihinsel meşguliyet ve fiziksel yorgunluk) ortaya çıkabilmektedir. Bireyin iş yaşamı için harcadığı zamanın artması, iş dışı yaşamı ayıracağı zamanın azalmasına neden olabilmektedir. Bireyin iş yerinden iş dışı yaşamına psikolojik olarak yorgun dönmesi iş dışı yaşamında bireyi olumsuz etkileyebilmektedir. Birey iş yerinden fiziksel olarak iş dışı yaşamına gelmesi, bireyin iş dışı yaşamındaki rollerini yerine getirmesini zorlaştırabilmektedir (Küçükusta, 2007, s.44).

2.1.5.4. Bölünme Yaklaşımı

Bölünme yaklaşım yeni deneyimlerin endüstriyel toplumdaki çoğu birey için kaçınılmaz olarak bölümlendiğini savunmaktadır; her sosyal bölüm, az çok bağımsız olarak yaşanır. Çalışma ve çalışma dışı dünyaların temelde ayrı ve ilişkisiz olduğu düşünülmektedir (Elizur, 1991, s.314).

Bölünme yaklaşımı, yayılma ve dengeleme yaklaşımlarının aksine iş yaşamındaki ve iş yaşamı dışındaki roller arasında bir ilişkinin var olmadığını varsaymaktadır. İş yaşamı ve iş yaşamı dışındaki alanlarının birbirinden bağımsız olduğunu, birbirlerini etkilemediğini ifade etmektedir. Zaman, işlevsellik ve alandaki bu ayrılık bireye yaşamını düzenli bölümlere ayırması için fırsatlar sunmaktadır. Böylelikle aile yaşamı; duygusalığın, mahremiyetin ve aile üyeleri arasındaki ilişkilerin merkezi haline gelirken iş yaşamı ise şahsi olmayan ve rekabet etmekten çok araçsal bir dünya olarak görülür (Apaydın, 2011, s.66).

2.1.5.5. Çatışma Yaklaşımı

Çatışma yaklaşımı, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamlarında çatışma yaşamlarının kökeninde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gerekliliklerini yerine getirirken yaşadıkları zorluklarının yattığı varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.239).

Bireylerin sınırlı bir enerjiye ve zamana sahip olmaları, iki ya da daha fazla yaşam alanından enerjileri ve zamanları konusunda rekabet eden talepleri olduğunda, bir dereceye kadar alanlar arası çatışmanın kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çatışma yaklaşımı bir rolde gereken tutumların, değerlerin ve davranışların başka bir rolde ihtiyaç duyulanlarla uyumsuz olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, bir iş rolünde başarılı iş performansı, bir kişinin rekabetçi, görev odaklı ve zorlayıcı olmasını gerektirebilirken, bu davranışlar bir aile bağlamında uygunsuz olabilir (O’driscoll ve Koopman-Boyden 1998, s.133).

İş ve aile çatışması; iş ve aile rollerinin gerekliliklerinin aynı zaman dilimi içerisinde yapılması gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durum olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.72). Greenhaus ve Beutell (1985, s.77)’e göre, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki çatışma; zamana dayalı, gerilime dayalı ve davranışa dayalı çatışma olmak üzere üç ana gruba ayrılmaktadır.

a. Zamana dayalı çatışma: Birden çok rol aynı anda bireyin zamanıyla rekabet ettiğinde ortaya çıkar ve bir etkinliğe harcanan süre, diğer etkinliklerin uygun şekilde tamamlanmasını engeller (Elloy ve Smith, 2004, s.20). Bireylerin bir rolü yerine getirirken harcadıkları zamandan dolayı diğer rollerinin sorumluluklarını yerine getirememelerinde ortaya çıkar. Zamana dayalı çatışma iki sebepten dolayı yaşanabilir. Bunlardan birincisi bireyin üstlendiği rollerin sorumluluğunu yerine getirirken fiziksel olarak zorlanmasından kaynaklanır. İkincisi ise bir rolün sorumluluklarını yerine getirirken fiziksel olarak uygun olsa bile sadece bir rol ile meşgul olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77-78).

b. Gerilime dayalı çatışma: Bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin başka bir roldeki performansı yerine getirme yeteneğini etkilemesi durumunda ortaya çıkar (Bacharach ve diğerleri, 1991, s.42). Bireyler herhangi bir yaşam alanında iş stresi ile karşılaştıklarında kaygı, yorgunluk, depresyon, gerginlik, ilgisizlik ve sinirlilik gibi gerilme belirtileri gösterebilirler. Böylelikle bireyler bir rolü yerine getirirken zorlanabilir ve diğer rollerindeki performansları olumsuz etkilenebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.80).

c. Davranışa dayalı çatışma: Bireyin aile hayatında veya iş hayatında üzerinde bulunan rollere dair davranışların, diğer hayatında gösterdiği davranışlarla uyum içerisinde olmadığı durumlarda meydana gelir (Özmete ve Eker, 2012, s.3). Bireyin davranışlarını farklı

rollerin beklentilerine uyacak şekilde ayarlayamaması durumunda, rolleri arasında çatışma yaşaması muhtemeldir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.82).

2.1.5.6. Araçsallık Yaklaşımı

Bu yaklaşım, bireylerin özel yaşamlarından tatmin olabilmek ve bu durumu sürekli hale getirebilmek için iş yaşamlarını bir araç olarak kullanmaları şeklinde ifade edilebilir. Bu düşünceye sahip olan bireyler, kendilerine iş yaşamlarındaki etkinlikleri geliştirmeyi bir amaç olarak görürler (Bülbül ve Giray, 2012: 102). Örneğin, araçsal bir çalışan, ücreti pahalı olan tatillere gitme ihtiyacını karşılamak için kazancını artırmak isteyerek iş yerinde uzun saatler çalışmayı göze almaktadır. Burada çalışanın maddi kazancına öncelik verdiği düşünülse de iş yerinde amirlerinden alacağı olumlu dönütler vb. manevi desteklere de dikkat çekmektedir (Öner, 2019, s.15-16).

Araçsallık yaklaşımı, bir yaşam alanındaki faaliyetlerin diğer yaşam alanındaki başarıyı kolaylaştırmasıdır. Evlilikleri yeni olan bir aile için iş yerinde rutin ve uzun çalışma saatlerine katlanarak bir araba veya ev alabilmek için kazançlarını artırmaya çalışmaları örnek olarak verilebilir (Guest, 2002, 259).

2.1.5.7. Kaynakları Koruma Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre kaynakların tehdit altında olması veya kaynakların olası kaybı bireylerde stres, depresyon, kaygı ve psikolojik rahatsızlıklar yaşanmasına neden olabilir. Bireyler kendilerini dengede tutabilmek için başka kaynaklara yöneleceklerdir. Örneğin değiştirme bunun en doğal sürecidir; boşanan çiftlere yeniden evlenmeleri önerilir veya düşük kadın kadınlara destekçileri tarafından hızlıca tekrar hamile kalmaları söylenir (Hobfoll, 1989, s.518).

Kaynakları koruma yaklaşımı, çeşitli stres teorilerini kapsar. Bu yaklaşım bireylerin kaynakları edinmeye ve sürdürmeye çalıştıklarını önerir. Stres, kaynak kaybı tehdidinin, kaynaklarda fiili kayıp veya kaynaklarda beklenen kazancın bulunmadığı bir çevreye verilen tepki olarak görülür. Kaynaklar nesneleri, koşulları, kişisel özellikleri ve enerjileri içerir. Bu kaynakların kaybı veya böyle bir kayıp tehdidi, stres deneyimine neden olabilir (Grandey ve Cropanzo, 1999, s.352).

2.1.5.8. Sınır Yaklaşımı

Clark (2000, s.751) iş ve aile çatışması ile ilgili mevcut literatürü araştırdıktan sonra tatmin edici bir sonuca ulaşamamış, bir mentör tavsiyesi ile deneyimlerinden yararlanarak yeni

bir yaklaşım geliştirmeye karar vermiş ve çalışmaları neticesinde sınır yaklaşımını geliştirmiştir. Sanayi devriminden sonra iş yerleri ve evler arasındaki ayrışma nedeniyle bu yapılar amaç ve kültür bakımından farklılık göstermeye başlamıştır. Ev ve iş yerindeki bu ayrışmayı, kullanılan dillerin farklı olduğu, davranış ve görevlerin nasıl gerçekleşeceği konusunda farklılıklar olan iki farklı ülkeye benzetmiştir. Aynı para biriminin veya aynı dilin konuşulduğu iki farklı ülke arasındaki geçişler bazen daha rahat olabilir; bazı bireyler için ise aralarındaki ayrışma büyük olduğundan geçişler daha zor olabilir.

Sınır yaklaşımı, insanların ev ve iş için atadığı anlamlar ve roller arasındaki geçiş kolaylığı ve sıklığı gibi sonuçlara odaklanan genel bir bilişsel sosyal sınıflandırma yaklaşımıdır (Desrochers ve Sargent, 2004, s.40). Bu yaklaşım insanların iş ve aile alanlarında gezinme yollarını araştırır ve bir denge kurmak için aralarındaki sınırları yönetir. İş ve aile arasındaki sınırlar, dış etkileri engelleyerek ve aynı zamanda iki alan arasında kontrollü bir akış miktarına izin vererek benzersiz özellikleri pekiştirebilir (Leung ve Zhang, 2017, s.387).

Çalışan insanların çoğu, aileleri ile geçirdikleri zaman diliminde iş yerlerinden gelen e-postalara cevap vermekte veya izin günlerinde iş yerlerine giderek çalışmaktadır. Bunun yanında dijital teknolojinin gelişmesi ile insanların her zaman ve her yerde çalışması olanaklı hale gelmiş ve iş ile aile arasındaki sınırlar bulanık hale gelmiştir. Bir grup bu bulanıklaşmanın bireyleri gereğinden fazla çalıştırdığını, aile yaşamına müdahale ettiğini, toplumdan uzaklaştırdığını savunurken başka bir grup ise esnekleşmeye imkân tanıdığı için iş düzenlemelerine yardımcı olduğunu savunmaktadır (Bayramoğlu, 2018, s.1724).

Tablo 2. 2. Sınır Yaklaşımının Temel Kavramları ve Özellikleri

İŞ ALANI	SINIR BÖLGEİ SINIR GEÇİŞLERİ	AİLE ALANI
Sınır Koruyucular / Alan Üyeleri		Sınır Koruyucular / Alan Üyeleri
<u>Etkileyiciler:</u> - Evin Görüşleri - Aile Resimleri - Evden Gelen Telefonlar		<u>Etkileyiciler:</u> - Eve Getirilen İş - Müşteri Telefonları - İşten Gelen Görüşler

Kaynak: Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, 53(6), 754.

Tablo 2.2’de sınır yaklaşımının temel kavramları ve özellikleri verilmiştir. Sınırlar, alanlarla ilgili davranışların başladığı veya bittiği noktayı tanımlayarak alan adları arasındaki sınır çizgilerini gösterir. Literatürde bu sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç

ana gruba ayrılır (Clark, 2000, s.756). Kapız (2002, s.148)'a göre bu sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlardır;

a. Fiziksel sınır: Bir evin veya iş yerinin duvarı gibi alanla ilgili davranışların meydana geldiği yer olarak ifade edilebilir.

b. Zamansal sınır: İşin yapıldığı zaman diliminden aile sorumlulukları yerine getirirken harcanan zaman dilimini ayırır.

c. Psikolojik sınır: Bireylerin kendi duygu, düşünce ve davranış kalıpları ile oluşturdukları kurallardır.

2.1.5.9. Sistem Yaklaşımı

Grzywacz ve Marks (2000, s.112-113), iş yaşam dengesi modellerini daha iyi anlayabilmek için aile sistemi kuramı ve çevresel sistem kuramını kullanmak gerektiğini belirtmişlerdir:

a. Aile sistemleri kuramı, ailenin bir üyesinin yaşamış olduğu deneyimlerin ailenin diğer üyelerini nasıl etkilediği üzerine kurulmuş bir kuramdır. Bu etkileşim sonucunda birey, iş yaşam dengesi ile kazandığı deneyimler ile işi ve özel yaşamı hakkında ipuçları elde eder (Küçükusta, 2007, s.28).

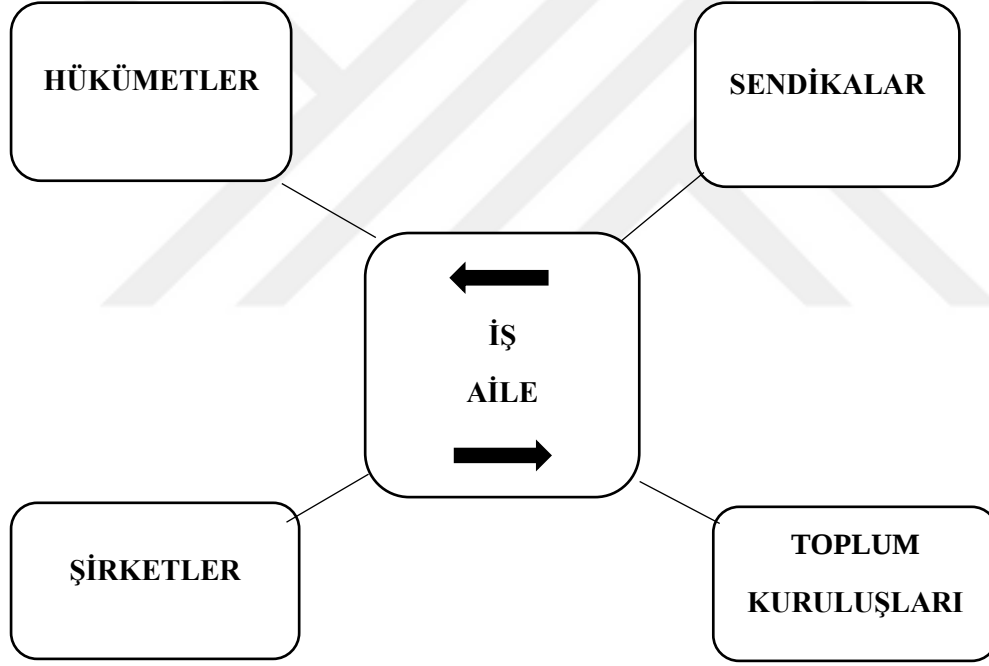
b. Çevresel sistemler kuramı, iş yaşamının ve özel yaşamın bazı etkilerin sonucu olarak ortaya çıktığını vurgulamaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki bu etkiler; süreç, birey, bağlam ve zamandır. Bu özelliklerin her biri bireyin iş ve yaşam dengesine katkıda bulunur. (Grzywacz ve Marks, 2000, s.112).

Voydanoff (2001, s.1613-1614) aile, iş ve toplum arasındaki ilişkiyi inceleyen yapının; normlar ve beklentiler, sosyal örgüt, destek, yönelimler ve kalite olmak üzere altı bölümden oluştuğunu belirtmektedir. Yapı içerisinde sosyal örgüt, normlar ve beklentiler örgütsel veya grup düzeyinde kategori iken destek, yönelimler ve kalitenin bireysel düzey kategori olduğunu belirtmektedir.

İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik yukarıda yer alan yaklaşımlar bütünde değerlendirildiğinde, bireylerin iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri için birbirinden farklı yöntemlerin ve programların olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler iş yaşam dengesi kurabilmek için örgütler ise çalışanlarının iş yaşam dengelerini sağlayabilmek için bu yaklaşımlardan yararlanabilirler.

2.1.6. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politika ve Uygulamalar

Toplumların sosyal ve demografik yapıları zamanla değişiklikler göstermeye başladığı; kadınların iş hayatına girmesi, uzun mesailer, teknolojinin gelişmesi, uzaktan çalışma sistemleri vb. gelişmeler çerçevesinde bireylerin farklı rolleri yerine getirmeye çalışırken iş yaşam dengelerini sağlamakta zorlanabildiği; özellikle kadınların iş gücüne katılması ile çocuk bakımı veya yaşlı bakımı konularında ailelerin zorluklar yaşamaya başladıkları söylenebilir. Bunun yanında uzaktan çalışma sistemleri bireylerin ailelerine veya kendilerine ayırdıkları zamanı azaltabilir. Bu değişimler ve gelişmeler ile örgütler çalışanlarından daha fazla verim alabilmek için çalışanlarının iş yaşam dengesinin sağlamaya yönelik uygulamalar geliştirmeye yönelebilmektedirler. Lotte ve diğerleri (2001, s.2) iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için birbiri ile etkileşim içinde olan bütün kurum ve kuruluşların birlikte çalışması gerektiğini belirtmiştir. Lotte ve diğerleri (2001, s.2) 'nin görüşleri Şekil 2.3.'te sunulmuştur.



Şekil 2. 3. İş ve Aile Sorumluluklarına Sistemik Bir Yaklaşım

Kaynak: Lotte, B., Robert, D., & Thomas, A. K. (2001). Integrating work and family life. A holistic approach. A Report of the Sloan Work-Family Policy Network, 5-69.

Doğrul ve Tekeli (2010, s.14-15) iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için işverenlerin, sendikaların ve hükümetlerin bazı önlemler alınması gerektiğini belirtmektedirler. Bu çerçevede:

a. **İşveren:** İş yerlerinde iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için iş verenler çalışanlar için yer ve zaman yönünden kolaylıklar sağlayabilir ve esnek çalışma sistemi

uygulanabilir. Bir diğ er önemli konu ise işverenlerin çalışanlarının ücretlerinde ve ücret kesintilerinde yeni düzenlemelere gitmesidir. Özellikle kadın çalışanların çocuklarına veya bakıma muhtaç aile bireylerine yardımlarını kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca  alışanların iş yaşam dengesini kuramadıklarında tam zamanlı çalışma sistemi yerine part-time çalışma sistemine geçiş sağlayacak önlemler alınabilir. Tüm bunların yanında işverenler çalışanlarının verimliliğini artırmak ve iş yaşam dengelerini sağlamak için çalışanlarına stresle başa çıkmaları için destek sunabilirler.

b. Sendika: İş yaşam dengesini sağlamak için sadece işverenlerin bazı düzenlemeler yapması yetersizdir bunun yanında sendikalar da faaliyetler düzenleyebilirler. Toplumda  alışanların yaşadıkları sorunlara farkındalık oluşurmada öncülük edebilirler. Çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamak için kampanyalar düzenleyebilirler. Ayrıca  alışanlara çeşitli eğitimler düzenleyerek kendilerini geliştirmelerine yardımcı olabilirler. Özellikle toplu sözleşmelerde iş yaşam dengesinin sağlanmasıya yönelik kararlar alınmasını sağlayabilirler.

c. H k met: Sendikaların ve işverenlerin iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik çalışmalarına h k metler gerekli desteği sağlayabilir. H k met  ocuk ve yaşlı bakımı için ülke çapında gerekli düzenlemeler yapabilir; esnek çalışma konusunda iş verenleri teşvik edilebilir, uymayanlara gerekli yaptırımları uygulayabilir.

Tablo 2.3'te Evans (2001, s.41)'a g r örgütlerin çalışanlar için “aile dostu” uygulamaları gösterilmektedir.

Tablo 2. 3. Örgütler Tarafından Sağlanabilecek Aile Dostu Uygulamalar

Ailevi Nedenlerle İşten Ayrılma:

- Acil izinler: Hastalık izni, ücretli izin, ücretsiz izin. Örneğin çocuğun hastalanması durumunda veya çocuk bakımında.
- Yasal sürenin dışında doğum izninin ücretli veya ücretsiz uzatılması.
- Ücretli veya ücretsiz babalık izni.
- Ücretli veya ücretsiz ebeveynlik izni.
- Kariyer molası.
- Ailevi sebeplerden dolayı uzatılan izinler.
- Yaşlı olan akrabaya bakma izni.

Ailevi Nedenlerle İş Düzenlemelerinde Değişiklikler:

- Haftalık esnek çalışma zamanı.
- Tam gün çalışanlar için 4 veya 5 gün azaltılmış çalışma zamanı.
- Sadece dönem sonu tatilleri için sözleşme.
- Çalışanın isteğine bağlı olarak tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma, kalıcı veya geçici olarak geçiş yapma imkânı.
- İş paylaşım planları.
- Ailevi sebeplerle evde çalışma.

Çocuk ve Yaşlı Bakımı ile İlgili Pratik Yardımlar:

- İş yeriyle veya onunla bağlantılı kreş.
- Ebeveynlere çocuk bakımı için yardım.
- Tatillerde çocuk bakımı hizmetleri.
- Annelerin bebeklerini emzirmeleri için tesis yardımı.
- Ebeveynler için iş yerinde destek grubu oluşturulması.
- Yaşlı akrabaların bakım hizmeti için çalışanlara maddi yardım.
- İş yerinde ailesel konuları görüşmek için çalışanlara telefon verilmesi.

İlgili Bilgi ve Eğitim:

- Personeli mevcut faydalar hakkında aktif olarak bilgilendirme ve kullanımını teşvik etme politikası.
- Ek destekleyici bilgiler: Örneğin yerel çocuk bakımı konusunda.
- Doğum izni sırasında iletişim.
- Kariyer molaları sırasında iletişim.
- Yenileme kursları, yeniden eğitim, yeniden giriş, atölye çalışmaları veya yeniden hazırlık çalışmaları.
- Annelik paketleri.

Kaynak: Evans, J. M. (2001). Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 1(48), 2-60.

Bu bölümde bireylerin iş yaşam dengelerini sağlamaya yönelik politikalar ve uygulamalar ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde olası iş yaşam dengesinin sağlanamamasının bireysel ve örgütsel sonuçları ele alınmıştır.

2.1.7. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Sonuçları

İş yaşam dengesinin sağlanamaması bireyin aile yaşamı ile sorunlar yaşamasının yanında iş yaşamı ve kişisel yaşamı ile ilgili de sorunlar yaşamasına neden olabilir. Bireyin rollerinin beklentilerini ve sorumluluklarını karşılayamaması durumunda iş yaşamından ve özel yaşamından duyduğu memnuniyet azalabilir. İş yaşam dengesinin sağlanamaması bireyde gerginliğe neden olabilir ve bu gerginlik sebebiyle birey davranışsal, psikolojik ve fiziksel

sorunlar yaşayabilir. Alanyazındaki araştırmalar çerçevesinde bu araştırmada iş yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda ortaya çıkabilecek olası sorunlar bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki grup şeklinde ele alınmıştır.

2.1.7.1. Bireysel Sonuçları

Çalışma hayatı dengesizliği bireyin genel refahını etkiler, yaşamdan memnuniyetsizlik, uzun süreli üzüntü, alkol veya uyuşturucu kullanma gibi sorunlara neden olabilir (Delecta, 2011, s.188). Birey iş yaşamını ve özel yaşamını kontrol altına alamadığında kendini yetersiz görmeye başlayabilir, yoğun çalışma temposuna girmek isteyebilir ve sonucunda stresle beraber fiziksel problemler ortaya çıkabilir. Örneğin kadın iş yerindeki rolünün sorumluluklarını yerine getiremediğinde kendisine ve ailesine yeteri kadar vakit ayıramaz. Kısa süreli zaman zarfında özellikle destek almıyorsa bu yoğunluk kadının sağlık durumunun kötüleşmesine neden olabilir (Akpulat, 2019, s.14). Quick ve diğerleri (1997, s.66)'e göre çalışanlarda iş yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda ortaya çıkan stres;

a. Davranışsal sonuçları: Kaza ve şiddet eğilimi, sigara, alkol ve madde kullanımı, yeme bozuklukları.

b. Psikolojik sonuçları: Ailesel problemler, kaygı, uyku bozukluğu, cinsel sorunlar, depresyon.

c. Tıbbi sonuçları: Sırt ağrısı, kanser, baş ağrısı, çeşitli mide rahatsızlıkları, şeker hastalığı, deri rahatsızlıkları, karaciğer sirozu, akciğer hastalığı gibi hastalıklara neden olabilmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda iş stresi, iş yükü, beklenen değeri görememe ve rol baskısı bireylerin motivasyonun düşmesine neden olabilir. Böylelikle iş hayatında motivasyonu düşen bireyler bu duygu durumunu özel yaşamlarına aktarabilir ve iş yaşam dengesini kurmakta zorlanabilirler (Ergün, 2019, s.21).

2.1.7.2. Örgütsel Sonuçları

İş yaşam dengesinin sağlanamamasını örgütsel sonuçlarını doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki kısımda inceleyebiliriz. Tablo 2.4'te görüldüğü gibi iş yaşam dengesinin sağlanamamasının doğrudan maliyetleri: Katılım ve Üyelik (gecikme, devir, devamsızlık, grev ve iş kesintileri), İşteki Performans (verimlilik niteliği, verimlilik niceliği, şikayetler, kazalar, malzemenin aşırı kullanımı, planlanmamış makine arıza süresi ve onarımı), Sağlık Giderleri, Tazminatlarıdır. İş yaşam dengesinin sağlanamamasının dolaylı maliyetleri:

Güç Kaybı (düşük moral, düşük motivasyon, verimsizlik), İletişim Kesintileri (temas sıklığında azalma, mesajlarda çarpıklıklar), Hatalı Karar Verme, İş İlişkilerinin Kalitesi (saygısızlık, güvensizlik, kin), Saldırganlık ve Şiddet, Fırsat Maliyetleridir (Quick ve diğerleri, 1997, s.96).

Tablo 2. 4. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Örgütsel Maliyetleri

DOĞRUDAN MALİYETLER	DOLAYLI MALİYETLER
Katılım ve Üyelik *Gecikme, *Devir, *Devamsızlık, *Grev ve iş kesintileri, İşteki Performans *Verimlilik niteliği, *Verimlilik niceliği, *Şikayetler, *Kazalar, *Malzemenin aşırı kullanımı, *Planlanmamış makine arıza süresi ve onarımı, Sağlık Giderleri Tazminatlar	Güç Kaybı *Düşük moral, *Düşük motivasyon, *Verimsizlik, İletişim Kesintileri *Temas sıklığında azalma, *Mesajlarda çarpıklıklar, Hatalı Karar Verme İş İlişkilerinin Kalitesi *Saygısızlık, *Güvensizlik, *Kin, Saldırganlık ve Şiddet Fırsat Maliyetleridir

Kaynak: Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). Preventive stress management in organizations. *American Psychological Association*, s.66.

Örgütler çalışanlarının, iş yerindeki çalışma saatlerini uzun sürdürdüklerinde hem çalışandan aldıkları verimin, iş motivasyonunun ve ayrıca işten duyduğu memnuniyetin azalmasına sebep olmakta hem de çalışanların yorulması sebebiyle işe devamsızlığın artmasına sebep olmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010, s.33). Örgütler çalışanların ailesel problemlerine duyarlı iklim ve politika programları uyguladığında, çalışanların iş yaşamı ile özel yaşamı arasından birini diğerine feda etmek yerine çalışanlarının iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olabilirler. Bu denge çalışanların stresini ve iş yaşam dengesi çatışmalarının yanı sıra işe devamsızlıklarının da azalmasını sağlayabilir (E. Chang ve diğerleri, 2014, s.687).

Çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanamaması örgütlerin maliyetlerinde artışlar yaşanmasına sebep olabilir. Çalışanlar rollerinin sorumluluklarını yerine getiremediklerinde iş yerindeki çalışma performansları düşebilir, işe devamsızlıkları artabilir, iş memnuniyeti azalabilir ve iş gücü devir hızının artmasına neden olabilir, bunun yanında çalışanların örgüte ve iş yerine olan bağlılıklarında azalma olabilir (Kuzulu ve diğerleri, 2013, s.97).

Örgütsel sinizm, zihinsel, duyuşsal ve davranışsal eğilimler sonucu meydana gelen bir tutum olmanın yanında çalışan bireyin örgüte ilişkin olumsuz tutumları ile örgütün bütünlükten ve dürüstlükten mahrum olma düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Kalağan ve

Güzeller, 2010, s.84). İş yaşam dengesinin sağlanamaması bireyde güvensizlik, saygısızlık, öfke, utanç, sinirlenme duygularını tetikleyebilir ve birey örgütsel sinizm yaşayabilir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramına, tanımına, önemine, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlere, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasına, örgütsel bağlılık düzeylerine ve sonuçlarına, örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Whyte 1956 yılında örgütsel bağlılık konusunu çalışmasında ilk işleyen kişidir. Bundan sonra Porter, Steers, Becker, Allen, Mowday ve Meyer gibi birçok araştırmacı konuyu çalışmaları ile geliştirmiş ve alana katkıda bulunmuşlardır (Gül, 2002, s.37). Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte dahil olmasının göreceli gücüdür. Bu görüş üç faktöre dayanmaktadır: örgüt adına çaba sarf etme isteği (katılım), örgütün değerlerini ve amacının kabulü (tanıma) ve örgüte üyeliği sürdürmeye bağlı önem (bağlılık) (Bogler ve Somech, 2004, s.279). Buradan anlaşılacağı üzere çalışanlar için örgütsel bağlılık, örgütlerine basit anlamda bir bağlılık ve inanıştan ibaret değildir. Kısaca örgütsel bağlılığı tanımlayacak olursak çalışanların örgütlerinin başarılı olabilmesi için örgütlerine gösterdiği ilgi ve çalışanların örgütlerine olan sadakatlarıdır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.39).

Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel değerlendirme sistemine dayalı olan içselleştirme, bireysel kazanımlara ve çıkarlara ulaşmayı amaçlayan uyum, örgütteki diğer kişilerle yakın ilişkiler sağlayarak kendini ifade etmeyi özendiren özdeşleşme boyutlarından oluşmaktadır ve bireyin örgütü ile bütünleşmesini ifade eder (Balay, 2000, s.16). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün amaç ile çıkarlarına ulaşmak için oluşan ve bireyin benimsediği normatif baskıların bütünü olarak ifade edilebilir (Wiener, 1982, s.421). Bir tutum olarak örgütsel bağlılık genellikle örgüt adına yüksek seviyede gayret gösterme isteği, örgütün amaçlarını ve değerlerini kesin bir kabul ve inanç, çalıştığı örgütün daimî üyesi olabilmek için güçlü bir istek olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık başka bir söylemle çalışanların örgütlerine sadakatlarını yansıtan bir tutumdur ve örgüt üyelerinin örgütün refahı ile başarısı konularında endişelerini söyledikleri bir süreçtir (Luthans, 2010, 147).

Bütün tanımlardan hareket edecek olursak örgütsel bağlılık; bireyin kendini örgüte ait hissetmesi, örgütün amaçlarına ulaşmak için örgütün üyelerinin uyum içerisinde çalışması ve

örgütün devamlı üyesi olarak kalabilmek için çaba göstermesi, örgütün değerlerini benimsemesi ve bu doğrultta hareket etmesi olarak tanımlayabiliriz.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler küresel çapta iş dünyasında meydana gelen değişimlerden etkilenmektedir. Örgütler bu değişimler neticesinde ortaya çıkan birçok problemle baş etmek için çaba göstermektedir. Özellikle iş dünyasındaki rekabet ortamının artmasından dolayı örgütün kaynaklarını en verimli şekilde kullanmak istemektedirler. Bu kaynaklardan en önemlisi ise insandır yani örgütün çalışanlarıdır. Bu görüşte olan örgütler, örgüt politikalarını ve uygulamalarını çalışanlar üzerine kurmak zorunda olduklarından örgütsel bağlılık önem arz etmektedir (Uzunpınar, 2019, s.21).

Örgütsel bağlılık beş sebepten ötürü örgütler için hayati önem arz etmektedir. İlk olarak iş arama etkinlikleri, geri çekilme, işi bırakma ve işe devamsızlık ile; ikinci olarak moral, işe sarılma, performans ve iş doyumu ile; üçüncü olarak katılım, görev anlayışı, özerklik ve sorumlulukla; dördüncü olarak eğitim, kıdem, yaş ve cinsiyet gibi çalışanların demografik özellikleriyle yakından ilişkili olmasıyla; son olarak çalışanların örgütsel bağlılık derecelerinin bilinmesinin örgüte sayısız yararlar sağlayacağını bilinmesi ve örgütsel maliyetleri düşüreceği tahmin edilmesinden dolayı örgütsel bağlılık örgütler için önem arz etmektedir (Balay, 2000, s.1).

Örgütler günümüzde artan rekabet ortamı ile özellikle iş yerinde başarı gösteren çalışanlarını elde tutabilmek için sadece maddi olanaklarının iyileştirilmesinin yetersiz olduğunu farkındadırlar. Çalışanların kendilerini örgütte tutan sebeplerin ortadan kalkması ile ya işlerini bırakmak istemekte ya da iş yerini değiştirmek istemektedirler. Kalifiye çalışanın örgütte çalışmaya kendi isteği ile devam etmesi ve bu duyguyu örgütün başarısı için kullanması örgütsel bağlılığın sağlanması aracılığı ile gerçekleşir. Çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artırılması iş gücü devir hızında düşüş yaşanmasını sağlayacak ve iş yerindeki kalifiye elemanın iş yerine devam etme olasılığı yükselecektir. Bu bağlamda çalışanların işleri ile ilgili eğilimlerinin göstergelerinden biri olan örgütsel bağlılık, son zamanlarda örgütler için önemli hale gelmiştir. İş yerlerinde örgütsel bağlılığın sağlanması örgütün verimliliğini ve etkililiğini şüphesiz artıracaktır (Ada ve diğerleri, 2008, s.489).

Bir örgütün çalışanları arasındaki bağlılık düzeyini artırmasının birkaç önemli sebebi vardır. Birincisi yapılan araştırmaların örgütsel bağlılık ile çalışanların işe devam etme, iş doyumu ve motivasyon arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymasından dolayıdır. İkinci olarak ise örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte çalışmaya devam etmek

istemelerinden, örgüt hedeflerini gerçekleştirmek istemelerinden ve örgütte daha uzun süre kalmak istemelerinden dolayı işten ayrılma olasılıkları daha düşük olur (Stroh ve diğerleri, 2001, s.294).

Örgütsel bağlılık hem birey için hem örgüt için önemlidir. Örgütler açısından ele alacak olursak iş yerinde devamsızlığın azalmasını istemeleri, iş yerinde çalışanlar arasındaki ilişkilerde sorun olmamasını istemeleri, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonu artırarak nitelikli iş gücünü kaybetmek istememeleri ve tüm bu değişkenlerin örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi sağlamasından dolayı örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırmak isteyebilirler. Bireyler açısından ise örgütsel bağlılıklarının sağlanması iş yerindeki çalışanlar ile olumlu ilişkiler gerçekleştirmesi, moral ve motivasyon sağlanması, iş değiştirmek istememesi ve kendini iş yerinde değerli hissetmesini sağlaması açısından önem arz etmektedir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerden bazı kişisel faktörlere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi (kıdem) ve medeni durum); bazı örgütsel faktörlere (işin niteliği ve önemi, yönetim, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ücret, ödüller, rol belirsizliği ve takım çalışması) yer verildiği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığa etki eden faktör aşağıda sunulmuştur. Alanyazı incelendiğinde örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin çeşitli sınıflandırmaları olduğu belirlenmiştir. Gören (2012, s.22)'e göre alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılığı belirleyen ve etkileyen faktörlerin sınıflandırılması Tablo 2.5.'de belirtilmiş ve özetlenmiştir.

Tablo 2. 5. Örgütsel Bağlılığa Etkileyen ve Belirleyen Faktörler

Araştırmacı(lar)	Faktörler
Salancik (1977)	a. Bizi davranışlarımıza bağlayan irade b. Açıklık c. Görünürlük d. Davranışın geriye döndürülmesinin imkansızlığı
Schewenk (1986):	a. Kişisel demografik faktörler b. Örgütsel görevsel faktörler c. Geçmiş iş yaşantıları ve deneyimleri d. Durumsal faktörler
Mowday ve diğerleri (1986)	a. İş özellikleri b. Yapısal özellikler c. Çalışma deneyimleri d. Kişisel özellikler
Bayram (2005)	a. Yaş, deneyim ve cinsiyet b. Rol çatışması, rollerin belirginliği c. Alınan destek ve yapılan işin önemi d. Karar alma sürecine etkin olarak katılım e. Güven, iş memnuniyeti, örgütsel adalet f. Ücret, terfi imkanları, diğer çalışanlar g. Yabancılaşma, tanınma, iş güvenliği h. Ücret dışında tanın haklar, medeni durumlar i. Çalışanlara gösterilen ilgi, liderlik davranışları, diğer iş olanakları j. Ödüller, rutinler, iş saatleri, çaresizlik
Stroh, vd. (2001)	a. Kişisel Faktörler b. Örgütsel Faktörler c. Örgüt Dışı Faktörler

Bu çalışmada örgütsel bağlılığa etki eden faktörler Stroh ve diğerleri (2001) benimsediği ayrıma benzer bir ayırım yapılarak ele alınmıştır.

2.2.3.1. Kişisel Faktörler

Alanyazın tarandığında örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörlerin bazılarında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi (kıdem) ve medeni durum gibi faktörlere yer verildiği anlaşılmıştır. Bu çerçevede yukarıda belirtilen kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili görüşler aşağıda sunulmuştur.

a. Yaş: Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerden yaş, zamanla yakından ilişki içindedir. Yaş ilerledikçe çalışanların örgütlerinden kazançlarının artması ile örgütlerine olan bağlılıkları da olumlu etkilenecek ve sonuç olarak çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıkları da artacaktır (Yalçın ve İplik, 2005, s.400). Yapılan araştırmaların bazılarında örgütsel bağlılıkla yaş değişkeni arasında tutarlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu, yaşça büyük olan bireylerin yaşlarının verdiği olgunlukla birlikte örgütlerinde daha fazla zaman geçirmeleri ve deneyim yaşamaları sebebiyle örgütlerine olan duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu

belirlenmiştir (Kamer, 2001, s.28). Kırel (1999, s.131)'in yaptığı bir araştırma ise genel olarak örgütsel bağlılık ile yaş faktörünün paralel olarak gerçekleşmesinin tersi bir sonuç vermiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre genç çalışanların çalışmayı eğlenceli olarak gördüğü, esnek çalışmayı çok önemsemedikleri, ayrıca yaş ilerledikçe yorgunluk sebebiyle çalışanların performanslarında düşüş yaşandığı, işe yeni başlayanların başka iş tecrübelerinin olmaması sebebiyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olabileceği sonucuna varmıştır.

Sonuç olarak yaş faktörünün örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen araştırmaların bulgularında tutarsızlıklar olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda her ne kadar yaşın ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı gözlemlense de bazı araştırmalarda yaş ilerledikçe çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.

b. Cinsiyet: Yapılan bir araştırmada evlenmiş veya boşanmış bireylerin, bu kişiler içinden özellikle kadınların örgütlerinden ayrılmayı, örgütsel bağlılığı olmayan bekar bireylerden daha maliyetli gördükleri sonucuna varılmıştır (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s.557). Cinsiyet değişkeni çerçevesinde yapılan araştırmalarda, erkeklerle kadınların örgütsel bağlılık dereceleri konusunda farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Yapılan bir araştırmada kadınlar, aile yaşamlarındaki rollerini iş yaşamındaki rollere göre daha önemli olarak gördüklerinden çalıştıkları örgütü ikinci plana bırakmakta ve böylelikle örgütsel bağlılıkları erkeklere göre daha az olmaktadır. Bir diğer görüş ise erkeklerin iş yerlerinde daha yüksek gelir elde ettiklerinden ve kadınlardan daha iyi pozisyonlardan görev yaptıklarından örgütsel bağlılıkları kadınlara göre daha fazladır (Yalçın ve İplik, 2005, s.399).

Günümüzde kadınların kariyer hedeflerini gerçekleştirme arzularının artması, iş dünyasında varlıklarını hissettirmesi ve eğitim seviyelerinin yükselmesi cinsiyet kavramını, yapılacak olan araştırmaların ilgi odağı haline getirebilir.

c. Eğitim Durumu: Eğitimine önem verip erken yaşlarda iş hayatına atılmak yerine, eğitimleri üzerine maddi ve manevi tüm imkanlarını kullanan bireyler, eğitimleri sonunda çalışma hayatına nitelikli bir iş gücü olarak katılmak istemektedirler. Bireylerin saygınlık duyulan bir iş sahibi olma, maddi kazanç isteği, sosyal ilişkilerinde ve diğer çalışma koşullarındaki istekleri gün geçtikçe artmaktadır. Bu yüzden eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin beklentileri ve istekleri karşılanmadığı takdirde örgütlerine olan bağlılıklarında azalma görülmektedir (Türkmen, 2016, s.60-61). Bireylerin eğitim durumları yükseldikçe örgütlerine olan bağlılıklarında azalma görülmektedir. Çünkü bireylerin eğitim durumu yükseldikçe, çalıştıkları örgütlerin bireyin isteklerini karşılayabilmesi veya gerçekleştirebilmesi güçleşmektedir. Bunun yanında bireylerin eğitim durumlarının yükselmesine paralel olarak bulabilecekleri farklı iş imkanları da artmaktadır. Sonuç olarak

bireylerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle bu veya buna benzer faktörler örgütsel bağlılıklarında azalma yaşanmasına neden olmaktadır (Halis, 2007, s.59).

d. Çalışma Süresi (Kıdem): Güçlü (2006, s.47.) yapılan araştırmaların bazılarında bireylerin örgütteki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu (Stevens ve diğerleri, 1978; Meyer ve Allen, 1984; Loscocco, 1990; Meyer ve diğerleri, 1993; Campbell ve diğerleri, 1994; Buchko ve diğerleri, 1998; Ngo ve Tsang, 1998; Wahn, 1998; Abdulla ve Shaw, 1999; Baysal ve Paksoy, 1999; Gümüş ve diğerleri, 2003; Esatoğlu ve diğerleri, 2004; Özdiçiner ve Kalinkara, 2005) belirlenmiştir. Yapılan araştırmaların bazılarında ise bireylerin örgütlerindeki hizmet süreleriyle örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki (Hartman ve Bambacas, 2000; Ceylan ve Demircan, 2002) bulunmamıştır. Yapılan araştırmaların bazılarında ise bireylerin örgütlerindeki çalışma süresiyle örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Cengiz, 2001).

Yukarıda yer alan araştırmaların sonucunda bireylerin örgütlerindeki çalışma süresinin artmasıyla statü vb. kazanımlarının, işinden duyduğu memnuniyetin ve buna paralel olarak örgütsel bağlılıklarının da arttığı anlaşılmaktadır.

e. Medeni Durum: Evli veya bekar olan erkeklerin yirmili yaşlarına geldiklerinde kariyerlerine, otuzlu yaşlarda ise ailelerine veya diğer rollerine olan bağlılıkları artmaktadır. Özellikle evli olan bireylerin maddi kazançlarından dolayı örgütsel bağlılıkları bekarlara göre daha fazladır. Evlilik erkeklerde örgütsel bağlılığı artıran bir değişken iken kadınlar da örgütsel bağlılığı düşüren bir değişkendir. Çünkü evlilik hayatı erkekler için düzenli bir yaşam tarzını getirirken, kadınlar da bunun tam tersi ek iş yükü olarak ve sorumluluklar da bir artış getirmektedir (Cengiz, 2001, s.53).

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Alanyazın tarandığında örgütsel bağlılığa etki eden bazı örgütsel faktörlerin işin niteliği ve önemi, yönetim, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ücret, ödüller, rol belirsizliği ve takım çalışması gibi faktörler olduğu anlaşılmıştır. Bu çerçevede kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili görüşler aşağıda sunulmuştur.

a. İşin Niteliği ve Önemi: Örgüt içerisinde bireyden beklenen ya da istenilen görevin niteliği örgüt için önemli bir faktördür. Bireyin örgüt içerisinde yaptığı işin örgüte fayda sağlayıp sağlamaması da birey için çok önemlidir. Bireyin örgüt içerisinde aldığı görevler, yaptığı işler arttıkça örgütsel bağlılığı da buna paralel olarak artar (Canbaz, 2019, s.37-38). İş yerinde sıkılan bireyler örgütlerinin verimliliklerini genelde artıramazlar. Her işin az ya da çok sıkıcı bir yönü bulunmaktadır. Birey için iş yerinde devamlı olarak aynı işleri tekrarlamak

zamanla sıkıcı hale gelebilir. Bireyler iş yerlerinde yaptıkları işlerin ilgisini çekmesini isterler, bunun için bireyler iş yerlerinde yeteneklerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecek bir ortamda görev almak isterler (Eskibağ, 2014, s.14).

b. Yönetim: Yöneticiler örgütsel bağlılıkların sağlanmasında önemli bir role sahiptirler. Yöneticilerinin alanında yetkin, güvenilir ve iyi bir yönetim tarzına sahip olduğunu gören çalışanların örgütün değerlerini paylaştıkları ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duydukları görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001, s.114).

Yöneticilerin hiyerarşik düzen içerisinde astlarına yaklaşımları astların örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Esnek, katılımcı bir yönetim tarzı olan yöneticiler örgüt çalışanlarını tarafından daha çok beğenilebilir. Bu yönetim tarzları bireylerin kendilerini daha değerli hissetmesini sağlayabilir. Güvenilir, farklı görüşlere açık, uyumlu ve yenilikçi yöneticiler çalışanların performansını olumlu etkileyebilir, bu durum örgüt içerisinde olumlu bir ortam oluşturabilir ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilir.

c. Örgüt Kültürü: Çalışan bireyler örgüt içerisinde hangi davranışın kabul görmeyip hangilerinin onaylandığını, neyin kötü veya neyin iyi olduğuna ilişkin ortak değerleri paylaşırlar. Bu kurallar yazılı kurallar olmayıp bireylerin özgün fikir ve inançlarından meydana gelir. Örgüt kültürü, bir örgütün temel özelliklerinin aynası olduğundan ona örgütün DNA'sı benzetmesini yapabiliriz (Demir ve Öztürk, 2011, s.19). Örgüt kültürü, örgüt içerisinde çalışan bireylerde ortak bir kimlik duygusu oluşturur. Ayrıca, örgütün ana amacına hizmet ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına katkıda bulunur. Örgüt kültürü çalışanların algılarını ve bakış açılarını etkileyerek örgüt içerisinde, çalışan bireyler arasındaki ilişkilerin dengede tutulmasına, olası yaşanacak olaylar hakkında bir ilgi çerçevesi sağlamaya yardımcı olur. Tüm bunların yanında örgütsel bağlılık, bürokrasiyi ve katılığı özendirerek çalışanları dar bir çerçeveden düşünmeye, örgüt içerisinde yaşanacak değişimlere karşı güçlü bir direnç göstermeye neden olabilir (Kılıç, 2014, s.47).

d. Örgütsel Adalet: Bireyler çalıştıkları örgüte sundukları katkı ile örgütlerinin kendilerine sağladığı yararı, benzer işleri yapan bireylerin farklı örgütlerde elde ettikleri katkı ile kıyaslayıp değerlendirmekte ve böylelikle çalıştıkları örgüt yönetiminin kendilerine adil davranıp davranmamaları hakkında karar vermektedirler. Bireyler bu kıyaslamayı yaparken aynı zamanda örgüt yöneticilerinin karar verme şekillerinin doğru, tarafsız, tutarlı, düzeltilebilir, kendilerinin fikirlerine ve endişelerini temsil edebilir nitelikte olup olmadığını değerlendirmektedirler. Bu bağlamda eşit olarak yapılan işe eşit ücret verilmesini, kuralların örgüt çalışanlarının tümüne eşit uygulanmasını, izin ve sosyal haklar konusunda herkese eşit şekilde davranılmasını bekleyen çalışanların örgütsel adalete ilişkin algılarının merkezinde

sadece bu çıktılar ve çıktıların kıyaslanması değil örgütte belirlenen kuralların uygulanış biçimi ve çalışanlar arasındaki etkileşim de yer almaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011, s.345-346).

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde işlemsel ve dağıtımsal olarak iki farklı yöntem kullanılarak sağlanabilir. İşlemsel adalet yönteminde çalışanların örgüt içerisinde alınacak kararlara katılımının sağlanması ve sonuçlar hakkında bilgilendirilmesi, çalışanlara eksik veya fazla ücret ödemekten kaçınılması gibi örgütsel işlemlerde çalışanlara eşit davranılması anlamına gelir. İşlemsel adalet yönetimini uygulayan yöneticilerin, örgüt içerisindeki yönetsel karar verme sürecinde çalışanlara tarafsız davranması ve kararlar alınırken çalışanlarından onay almaları gerekir. Alınan bu onay çalışanlar için bilgilendirildiklerinin ve kendilerine seçme özgürlüğü tanındığının bilinmesi anlamına gelir. Dağıtımsal adalet yöntemi ise bireylere nesnel ve ahlaki olarak tanımlanan özellikler çerçevesinde davranılmasını gerektirir. Bu yönetime göre ilgili açılardan benzer özellik taşıyan çalışanlara benzer davranılmalı, farklı özellikleri olan çalışanlara ise farkları oranında farklı davranılmalıdır. Dağıtımsal adaleti uygulayan örgüt yöneticileri, çalışanların gösterdikleri performansa dayalı olarak eşit bir şekilde ödül veya ceza dağıtırlar. Örgüt yöneticileri çalışanların demografik özellikleri gibi öznel özelliklerine bakarak ödül veya terfi dağıtmamalıdır. Çalışanların örgütün amaçlarına sundukları katkı veya örgütün amacından uzaklaşmaları çerçevesinde ödüllendirilip veya cezalandırılmalıdırlar (İşcan ve Sayın, 2010, s.196-197).

e. Ücret: Ücret yönetiminin asıl amacı örgütün çalışanlara ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabileceği düzeyde ücret ödenmesidir. Ücret yönetimi örgüt çalışanlarının emeklerinin karşılığını adil bir şekilde planlamak ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamaktır. Çalışanlara ödenen yeterli ücret, örgütün amacına ulaşması için çalışanların güdülenmesini, örgütün ihtiyacı olan nitelikli iş gücünü elde tutmayı ve diğer örgüt çalışanlarının örgüte katılmasını teşvik eden ücret düzeyi olarak tanımlanabilir (Ünsar, 2009, s.50). Çalışanların örgütlerine bağlılıklarını etkileyen en önemli değişkenlerden biri de örgütten aldıkları ücret miktarıdır. Örgüt içerisinde özellikle ekonomik zorluklar yaşayan çalışanların için örgütlerinden aldıkları ücret memnuniyeti; iş, yönetim ve çalışma arkadaşları gibi diğer değişkenlerdeki memnuniyetten daha önemlidir (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009, s.80).

f. Ödüller: Bireylerin yaptıkları işin karşılığı olarak maddi veya manevi ödül alması, çalışanın örgütsel bağlılığını etkiler. Çalışanlara verilecek ödüller her bireyde aynı etkiyi yaratmayabilir; fakat her bir çalışanı mutlu edebilecek bir ödül bulunur. Çalışanlara verilecek ödüller maddi olabileceği gibi manevi ödüller de çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlayabilir (Kılınç, 2013, s.60-61). Örgütlerin ödül sistemlerini aktif ve pozitif olarak kullanması, çalışanların işlerini ve iş yerlerini benimsemesini artıracaktır. Örgütlerini

Çalışanların başarılarını takdir etmesi ve tanınması, bir aile içindeki ilişkiye benzer bir şekilde özenlikleme, itaat ve saygı sonucunu doğuracak ve örgüt aslında başkalarına ait olmasına karşın çalışanların iş yerlerine sahip çıkma isteğini artıracaktır. Örgüt açısından ödüllendirme sistemi; örgütte istenilen davranışların elde edilmesi, çalışandan beklenen performansın ve örgütsel değerlerin iletilmesi, ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücüne ve çalışanların motivasyona yardım ederek örgütlerin amaçlarına ulaşması, kaliteli personelin örgüte çekilmesi ve kalmasını sağlayarak iş gücü devir hızını azaltması açılarından önemlidir (Duman, 2011, s.38).

g. Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği, bireyin rolünün sorumluluklarını yerine getirmesi ile yapacağı iş hakkında yetersiz bilgilendirilmesi sonucunda duygusal olarak karmaşa yaşanması durumudur. Böyle bir durumda birey çalışmalarını nasıl yürüteceğini bilmemekte ve kendisini yönlendirememektedir, dolayısıyla örgüt yöneticileri de çalışanların performansını değerlendirmekte zorlanmaktadır. Bu bağlamda örgüt içerisinde çalışanların rollerinin tam olarak belirlenmesi örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyecektir (Kalay, 2015, s.23). Örgüt çalışanlarının yapacakları işlerden ve örgütün amacından bihaber olması, örgütle ilgili bilgileri örgüt yöneticilerinden alamaması gibi durumlarda, bireyde örgüte aidiyet duygusu oluşmamasına sebep olur. Bu durumda örgüt çalışanları arasında çatışma yaşanır, çalışanların örgütsel bağlılığını düşürür ve çalışanlar işten ayrılmayı düşünür (Tan, 2017, s.41).

h. Takım Çalışması: Takım çalışması birey açısından, bireye örgüt içerisindeki konumu hakkında bilgi verir ve kendisinin örgüt içerisindeki önemini anlamasını sağlar, sorumlulukların paylaşılmasından dolayı bireyin yaşayacağı stres azalır, kazanılacak ödüllerin artmasını sağlar, bireyin örgüte ait olma, kendini gerçekleştirme ve başarı gibi manevi ödülleri artırır. Takım çalışması yönetim açısından, çalışanlar arasında insani ilişkileri geliştirir, örgüt amacına daha rahat ulaşır, örgüt çalışanlarının morali ve örgüte faydaları artar, çalışanların örgütlere bağlılıkları daha kolay hale gelir. Takım çalışması örgüt açısından ise verimliliği artırır, örgütün gelişmesi ve büyümesi kolaylaşır, örgütün imajı ve rekabet etme gücü yükselir, örgütün amaçlarını gerçekleştirme oranı artar (Çetin ve Yaman, 2004, s.46).

2.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Alanyazın tarandığında örgütsel bağlılığa etki eden bazı örgüt dışı faktörlerden yeni iş bulma olanakları ve profesyonellik gibi faktörlere yer verildiği anlaşılmıştır. Bu çerçevede örgütsel bağlılığa etki eden faktör aşağıda sunulmuştur.

a. Yeni İş Bulma Olanakları: Bireyler için iş piyasasında sınırlı iş imkanlarının olması çalıştıkları örgüte karşı olan bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanların başka iş bulma

imkanlarının azalması ve piyasada daha az imkânı olduğunu anlamaları örgütlerine olan bağlılıklarını yükseltmektedir (Balay, 2000, s.49).

Alternatif iş imkanlarının az olması çalışanların örgütlerine bağlılığını artırabilir. Çalışanlar farklı iş imkânı bulamama ve bunun sonucunda işsiz kalma endişesiyle örgütlerine daha sıkı bir bağlılık gösterebilir. Alternatif iş imkanlarının çokluğu ise çalışanlar için uygun şartları taşıyan başka iş imkanlarını değerlendirme imkânı yaratacağından çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları azalabilir.

b. Profesyonellik: Profesyonellikten bahsettiğimizde birbiriyle tutarlı olmayan bir örgütsel bağlılık kavramıyla karşılaşmaktayız. Mühendislik, tıp, hukuk vb. bazı teknik alanlarda görev yapan profesyoneller ya örgütlerine bağlılık veyahut mesleğine bağlılık kazanmaktadırlar. Böyle bir ortamda hem örgütüne hem de mesleğine bağlı olmak bireyler için bir ikilem durumu yaratmaktadır. Eğer örgütler çalışanların mesleki gelişimlerine önem verip geliştiriyorsa veya çalışanların kariyer beklentileri meslekleri dışında örgüte bağlı ise bu durum çalışanların mesleki bağlılıklarını olumsuz etkiler, ancak örgütsel bağlılıklarını artırır. Profesyonel olan bir çalışanın örgütüne olan bağlılık düzeyini çalıştığı örgütün sunmuş olduğu imkanlar belirler (Aygün, 2012, s.72-73).

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörlerden cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okullarındaki çalışma süreleri değişkenleri çerçevesinde ele alınmıştır.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığını sınıflandırılması alanyazında incelendiğinde farklı yaklaşımların ve sınıflamaların olduğu görülmektedir. Alanyazındaki örgütsel bağlılık tanımları incelendiğinde örgütsel bağlılığın ya davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığı anlaşılmaktadır. Bu farklılığın sebebi, sosyal psikologların davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşırken örgütsel davranışçıların ise tutumsal bağlılık üzerine yoğunlaşıp örgütsel bağlılık kavramını bu şekilde ele almalarından kaynaklanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.40). Davranışsal bağlılık ile tutumsal bağlılığın herhangi birinin diğerinden daha iyi olduğu iddiası tartışmaya açıktır. Aslında bu iki bağlılık sınıflandırmasının geçerli olduğu farklı ortamlar bulunmaktadır. Davranışsal bağlılıkta bireylerin belirli örgütte devamlı olarak kalmaları ve bu örgütteki üyeliklerini devam ettirmeye nasıl başa çıktıkları ile ilgili bir süreç bulunmaktadır. Tutumsal bağlılık da ise çalışanlar kendi amaçlarının ve değerlerinin örgütteki diğer çalışanlarla ne derece uyumlu olduğunu dikkate alırlar (Varoğlu, 1993, s.18). Bu sınıflandırmaya ek olarak Reichers

(1987) çalışmasında tutamsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını, ayrı bir örgütsel bağlılık sınıflandırması olarak alanyazına kazandırmıştır (Çatır, 2014, s.26).

Bu çalışmada alan yazından elde edilen örgütsel bağlılık sınıflandırmaları Tablo 2.6’da görüldüğü gibi tutamsal, davranışsal ve çoklu bağlılık başlıkları altında incelenmiştir (Gül, 2003, s.40).

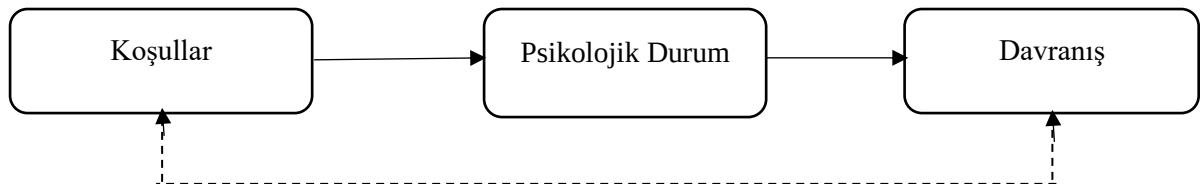
Tablo 2. 6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması		
A) Tutamsal Bağlılık	B) Davranışsal Bağlılık	C) Çoklu Bağlılık
1) Etzioni’nin Sınıflandırması	1) Becker’in Sınıflandırması	1) Reichers’in Sınıflandırması
2) Meyer ve Allen’in Sınıflandırması	2) Salancik’in Sınıflandırması	
3) O’Reilly ve Chatman’ın Sınıflandırması		
4) Penley ve Gould’un Sınıflandırması		
5) Kanter’in Sınıflandırması		

Kaynak: Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 40.

2.2.4.1. Tutamsal Bağlılık

Tutamsal bağlılıkta bireyler örgütle aralarındaki ilişkiler hakkında düşünmeye odaklanırlar. Birey kendi değerlerinin ve hedeflerinin, çalıştığı örgütün değeriyle ne denli uyumlu olduğunu düşünür (Meyer ve Allen, 1991, s. 62). Tutamsal bağlılığa göre örgütsel bağlılık, çalışanın iş ortamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan ve çalışanı örgütüne bağlayan duygusal bir reaksiyondur, yani çalışanın örgütü ile tamamen bütünleşmesi ve çalıştığı örgüte katılımının göreceli gücüdür. Şekil 2.4’te örgütsel bağlılık içerisinde tutamsal bakış açısı gösterilmektedir. Şekildeki kesik çizgiler örgütsel bağlılığı devamlı hale getiren tamamlayıcı özellikteki değişkenleri ifade ederken, düz çizgiler örgütsel bağlılığın neden sonuç ilişkisini yansıtmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.40-41).



Şekil 2. 4. Örgütsel Bağlılıkta Tutamsal Bakış Açısı

Kaynak: Meyer J. P. & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *HRM Review*, 1(1), s.63.

Tutumsal bağlılık genel olarak üç bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar; bireylerin örgütlerine sadakat ile bağlılıkları, işleri ile ilgili etkinliklere yüksek katılım göstermeleri ve örgütlerinin değer ve amaçları ile kendilerini özdeşleştirmeleridir (Bayram, 2005, s.129).

2.2.4.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1975)'e göre örgütsel bağlılık negatif (yabancılaştırıcı), nötr (hesaplayıcı) ve pozitif (ahlaki) arasında değişen bir devamlılık içinde var olabilir. Negatif bağlılık, çalışanların, örgütü zararlı ve cezalandırıcı olarak gördükleri zaman ortaya çıkar. Nötr bağlılıkta çalışanlar, örgütsel bağlılık düzeylerini alacakları teşviklere göre belirler. Pozitif bağlılıkta ise çalışanlar örgütün değerlerini ve standartlarını benimsediklerinde ve örgütsel bağlılıkları ödüllerdeki değişikliklerden etkilenmediğinde ortaya çıkar (Newton ve Shore, 1992, s.277).

Varoğlu (1993, s.4-5) ise Etzioni'nin sınıflandırmasını, örgütün çalışanlar üzerindeki yetkilerinin ve gücünün, çalışanların örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Bu bağlılık ve yaklaşma; ahlaki açıdan yaklaşma (moral), çıkarlara dayalı yaklaşma (calculative) ve yabancılaştırıcı yaklaşma (alienative) şeklinde olabilir.

a. Ahlaki açıdan yaklaşma: Bu yaklaşımda çalışanların örgütün değerlerini, normlarını ve amaçlarını özümlediklerinde ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı örgüte yoğun ve olumlu bir şekilde yönelmeleri ile ortaya çıkar.

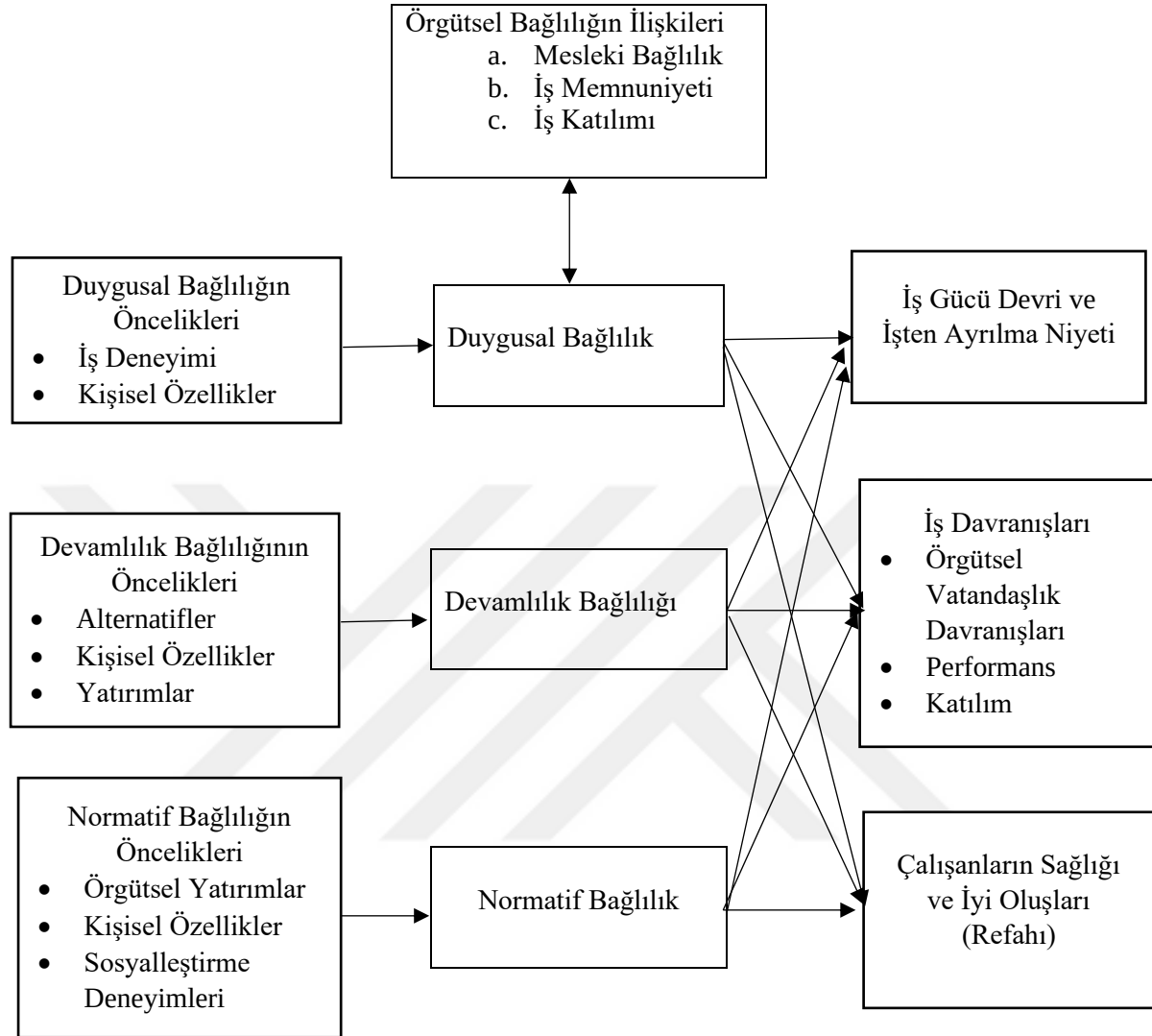
b. Çıkarlara dayalı yaklaşma: Bu yaklaşımda çalışanlar örgütleri ile daha az yoğun bir ilişki içerisinde dirler ve bu bağlılık büyük oranda çalışanlar ile örgütleri arasındaki alışveriş ilişkisine dayalı olarak gelişir. Çıkarlara dayalı yaklaşımda, çalışanların örgütlerine sundukları katkılar ile hizmet karşılığı elde ettikleri ödüller arasında adil veya faydalı bir alışveriş ilişkisi kurulur.

c. Yabancılaştırıcı yaklaşma: Bu yaklaşımda çalışanlar, örgüt tarafından kişisel davranışlarının ciddi oranda sınırlandırıldığını düşündüklerinde örgütlerine olumsuz bir yöneliş gerçekleştirirler. Örneğin bir hapisanedeki tutuklular, kendi isteklerinden değil örgütteki sosyal eylemlerin sonucu olarak örgütteki faaliyetlere katılım gösterirler.

2.2.4.1.2. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1984) araştırmalarında örgütsel bağlılığı devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık olmak üzere iki boyutlu bir bağlılık modeli olarak ele almışlardır (Meyer ve Allen, 1984, s.1). 1991 yılında geliştirdikleri bu modele, Wiener ve Vardi'nin (1980) önerdiği normatif bağlılık boyutunu ekleyerek üç boyutlu bir model geliştirmişlerdir (Meyer ve Allen,

1991, s.67). Şekil 2.5'te Meyer ile Allen'in geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli gösterilmektedir.



Şekil 2. 5. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences, *Journal of Vocational Behavior* 61, 22.

a. Duygusal Bağlılık: Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalardan içerisinde en yaygın yaklaşım olan duygusal bağlılık, çalışanların örgütleriyle bütünleşmesi ve örgütleriyle olan duygusal bağlılıklarını ifade eder. Porter ve meslektaşlarının (Mowday ve diğerleri, 1979; Porter ve diğerleri, 1974; Porter ve diğerleri, 1976), bir bireyin belirli bir örgüt ile özdeşleşmesi ve bu örgüte dahil olmasının görece gücü olarak tanımladıkları duygusal bağlılık yaklaşımı, duygusal bağlılığı en iyi şekilde temsil eden çalışmalardan biridir (Allen ve Meyer, 1990, s.2-3).

Allen ve Meyer (1990, s.17-18) tarafından belirlenen duygusal bağlılığın öncülleri şöyledir:

1. İş zorluğu: Çalışana verilen işlerin zor ve heyecan verici olmasıdır.
2. Rol netliği: Örgütün çalışanlarından ne beklediğinin açık bir şekilde ifade edilmesidir.
3. Hedef netliği: Çalışanın örgütte ne yapması gerektiğini net olarak anlamasıdır.
4. Hedef zorluğu: Çalışanlardan beklenen iş gereksinimlerinin zorluğudur.
5. Yönetim kolaylığı: Örgütteki yöneticilerin, diğer çalışanların kendilerine getirdiği fikirlere dikkat etmesidir.
6. Akran uyumu: Örgüt çalışanlarının kendi aralarındaki ilişkilerin uyumudur.
7. Örgütsel güvenilirlik: Çalışanın örgütte yapacağı işler için örgütüne güven duymasıdır.
8. Eşitlik: Örgüt çalışanlarının hak ettiklerini eşit şekilde almasıdır.
9. Kişisel önem: Çalışanın örgütü için yaptığı işlerin önemli olduğunu hissetmesidir.
10. Geri bildirim: Çalışanların iş performansları hakkında geri dönüt almalarıdır.
11. Katılım: Örgütte alınacak kararlara çalışanların dahil edilmesidir.

b. Devamlılık Bağlığı: Devamlılık bağlılığı çalışanların yaptıkları yatırımlar ve algıladıkları iş alternatiflerin eksikliği olmak üzere iki temel bileşenden meydana gelmektedir. Çalışanların yaptıkları yatırım, örgütlerinde devamlı olarak çalışabilmek için çalışanların kendilerini geliştirmeleri yani kendilerine yatırım yapmaları anlamına gelmektedir. Devam bağlılığında çalışanların algıladıkları iş alternatiflerinin eksilmesi veya çalışanların örgütlerinden ayrıldıklarında kendilerine iş bulma olasılıklarının azalması durumunda örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.4).

Allen ve Meyer (1990, s.18) tarafından belirlenen duygusal bağlılığın öncülleri şöyledir:

1. Beceriler: Çalışanların örgütlerinde edindikleri becerilerin ve deneyimlerin diğer örgütlere aktarılması ve bunların diğer örgütlerde ne derece yararlı olması ile ilgilidir.
2. Eğitim: Çalışanların aldıkları örgün eğitimin diğer kurumlarda yararlı olup olmamasıdır.
3. Taşınma: Çalışanların örgütten ayrıldıklarında farklı bir yere (bölgeye) taşınıp taşınmamasıdır.
4. Kendi kendine yatırım: Çalışanların örgütleri için çok fazla zaman ve çaba harcamak zorunda kalmasıdır (işleri öğrenmek vb.).
5. Emeklilik: Çalışanların şu anki örgütlerinden şimdi ayrılmaları durumunda örgütlerinde biriken emeklilik fonlarını kaybedip kaybetmemesidir.
6. Topluluk: Çalışanların yaşadıkları bölgede geçirdikleri süredir.
7. Alternatifler: Çalışanların şu anki örgütlerinden ayrılmaları durumunda daha iyi bir iş bulup bulmamasıdır.

c. **Normatif Bağlılık:** Çalışanlar örgütlerine girişleri öncesindeki (kültürel ve ailesel toplumsallaşma) ve örgütlerindeki geçirdikleri zaman zarfındaki (örgütsel toplumsallaşma) yaşantıları sonucunda örgütlerinde kalma konusunda hissettikleri normatif baskılardan doğrudan etkilenmektedirler (Allen ve Meyer, 1990, s.4). Bir örgüt çalışanlarına önceden ödüller verdiğinde (karşılıksız ödemeler, eğitim bursu vb.) veya çalışanlarının istihdamlarına yönelik iş eğitimleri verdiklerinde çalışanlarda normatif bağlılık gelişir. Örgüt tarafından çalışanlara yapılan bu etkiler çalışan/örgüt ilişkisinde, çalışanların kendilerini örgütlerine borçlu gibi görmesine sebep olur. Çalışanların kendilerini örgütlerine borçlu hissetmesi de örgütsel bağlılıkları daha da artırır (Meyer ve Allen, 1991, s.72).

Allen ve Meyer (1990, s.18) tarafından belirlenen normatif bağlılığın öncülü şöyledir:

1. Örgütsel bağlılık normu: Çalışanların örgütlerine güçlü bir kişisel bağlılık duygusu taşımasıdır.

2.2.4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986, s.492-493)'a göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağlılıktır. Çalışanların örgütlerine karşı psikolojik bağlılıklarını uyum (değişim), özdeşleşme (tanımlama), içselleştirme (değer uyumu) şeklinde üç boyutta ele almışlardır.

a. **Uyum:** Uyumluluk sadece ortak inançlar nedeniyle değil, sadece örgütün vereceği belirli ödüller kazanmak için davranışlar ve tutum benimsendiğinde ortaya çıkar. Çalışanlar örgütlerinden alacakları ödül veya ceza durumuna göre örgütlerine bağlılık gösterirler.

b. **Özdeşleşme:** Özdeşleşme bireyin kendisi için iş yeri arkadaşlarıyla tatmin edici bir ilişki kurmak ve sürdürmek için arkadaşları tarafından kimliği kabul edildiğinde ortaya çıkar, başka bir ifadeyle bir çalışan örgütün parçası olmaktan gurur duyabilir, örgütün başarılarını ve değerlerini kendisinin olarak kabul etmeden saygı duyabilir.

c. **İçselleştirme:** İçselleştirme çalışanların etkiyi kabul ettiklerinde meydana gelir. Çünkü uyarılan davranışlar ve tutum çalışanın kendi değerleri ile uyum içerisindedir, yani çalışanın ve iş arkadaşlarının veya örgütün değerleri aynıdır.

2.2.4.1.4. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould (1988, s.46-48), Etzioni'nin örgütsel katılım modelinin uyarlanmış bir versiyonunun örgütsel bağlılığın temel ve araçsal bakış açılarını içeren tek bir model

geliştirmişlerdir. Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemişlerdir. Bunlar ahlaki, hesaplayıcı ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

a. Ahlaki bağlılık: Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal bakış açısının birini temsil eder. Ahlaki bağlılık örgütsel hedeflerin tanınması ve kabulü olarak görülmektedir.

b. Hesaplayıcı bağlılık: Hesaplayıcı bağlılık, örgütsel bağlılığın araçsal bakış açısını temsil eder. Bu bağlılık çalışanların katkılarını (emek, zaman, bilgi vb.) eşleştirmek için teşvik almasına dayanan bir örgütsel bağlılıktır. Yani çalışanların örgütlerine bağlılıkları alacakları ödül ve teşviklere göre değişmektedir.

c. Yabancılaştırıcı bağlılık: Yabancılaştırıcı bağlılık, ahlaki bağlılık gibi örgütsel bağlılığın duygusal bakış açısına dayanır. Yabancılaştırıcı bağlılık çalışan açısından algılanan alternatiflerin yokluğundan kaynaklanır. Çalışanlar örgütte yabancılaştırmalarından dolayı kontrol kaybı yaşar ve çalışanlarda olumsuz duygusal bağlılık gelişir. Örgütsel ödüllerin artık gösterdikleri performans ile orantılı olmadığını anlayan hesaplayıcı bağlılık ile çalışanlar örgütlerinden çıkacaklardır. Ancak yabancılaştırıcı bağlılık ile çalışanlar gösterdikleri çabalara rağmen ödüllerde algılanan eksiklik olmasına rağmen örgütlerinde kalmaya devam ederler. Bunun nedeni ise örgütten ayrılmadan kaynaklanan mali kayıplar, alternatif iş bulma konusunda yaşanacak sorunlar veya olası yer değişikliği sonucu aile bağlarının kopmasından korkmaları olabilir.

2.2.4.1.5. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter (1968, s.500) bağlılığı, sosyal sistem ile kişilik sistemi üzerine kurmuştur. Sosyal sistemde çalışanların bağlılıkları; grup birliği, sosyal kontrol ile devamlılıktan oluşmakta iken kişilik sisteminde çalışanların bağlılıkları; zihinsel, duygusal ve normatif yönlerden oluşmaktadır. Örgütün çalışanlara benimsettiği davranışsal istekler devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı gibi farklı bağlılık türlerinin oluşmasına neden olmaktadır.

a. Devama yönelik bağlılık: Bu bağlılık, çalışanın olumlu bilişsel yönelimlerini güvence altına almayı ve çalışanı, maliyetler ve ödüller açısından düşünüldüğünde örgüte katılımı kârlı olarak algılamaya teşvik etmeyi içerir. Devam bağlılığı olan çalışan kendisi için kârlı olanın örgütteki pozisyonuna ve kendisinin bir rol üstlendiği sisteme katılmasına bağlı olduğunu belirler. Çalışanların örgütte çalışmaya devam etmeleri ile ilişkili bir “kâr” ve örgütten ayrılmaları ile ilişkili “maliyet” bulunmaktadır (Kanter, 1968, s.504). Devama yönelik bağlılık, bir çalışanın örgütün kalıcı hale gelmesi için kendini adanması olarak ifade edilir. Bu bağlılık çalışanlar açısından maliyeti yüksek olması veya örgütten ayrılmayı zorlaştıracak düzeye çıkacak kişisel yatırımlar ve fedakarlıklar istemesinden kaynaklanır. Kısaca çalışan,

çalıştığım örgüt için o kadar çok fedakarlıklarda bulundum ki örgütün ayakta kalması için elimden geleni yaptım şeklinde hissetmeye başlar (Varoğlu, 1993, s.6).

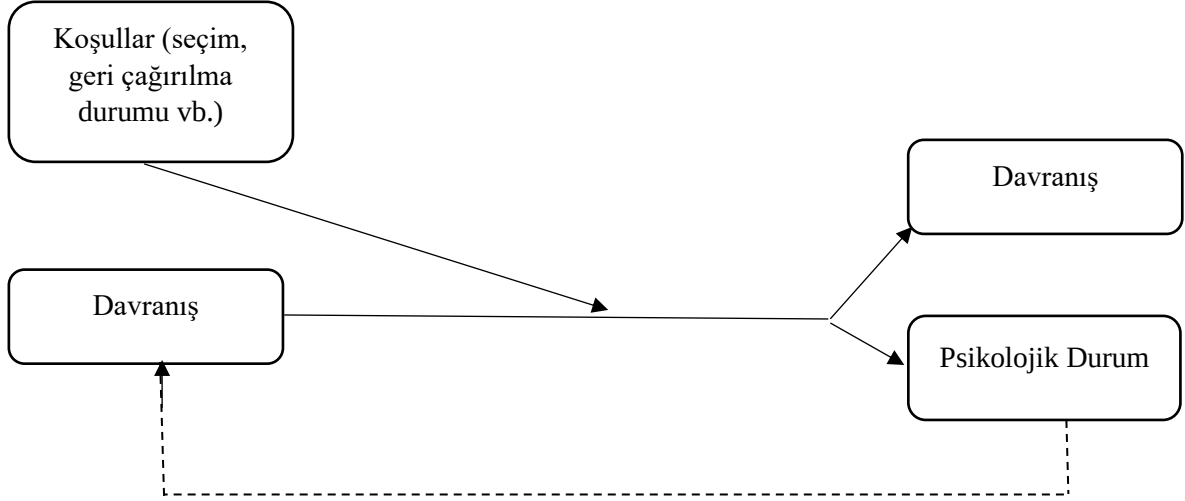
b. Kenetlenme bağlılığı: Kenetleme bağlılığı, bir dizi sosyal ilişkiye bağlılık anlamına gelir. Çalışanlar ilişki ve duygu kaynaklarını örgüt çalışanlarına eklerler, örgüt üyeleri ile sıkı sıkıya bağlanırlar ve özdeşleşirler. Birey örgüt üyelerine kenetlenir ve sadakatini bir bütün olarak örgüt çalışanlarına adar. Böylelikle olumsuz bir durum karşısında örgüt üyeleri birliklerini korumak için örgütün varlığına yönelik tehditlere dayanacak kadar güçlü olurlar (Kanter, 1968, s.507). Kenetlenme bağlılığı, örgüt çalışanlarının önceki sosyal ilişkilerinden feragat etmesi veya örgüt çalışanlarının kenetlenmesini kolaylaştırıcı faaliyetlere katılım sağlaması gibi teknikler sayesinde bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak ifade edilebilir (Varoğlu, 1993, s.6).

c. Kontrol bağlılığı: Bir çalışanın olumlu düşüncelerini korumayı, sembolik çevresini yeniden tanımlamayı içerir. Böylelikle örgütün taleplerini, çalışan kendi açısından doğru kabul eder ve otoriteye itaat ahlaki bir zorunluluk olur. Bu bağlılıkta çalışan kendini örgüt çalışanları olmadan naçiz ve şansız görür, böylelikle kimliğini sistemin belirlediği ideal koşullara göre yeniden şekillendirir. Bunun yanında çalışan örgütün temsil ettiği büyük gücü deneyimlemek zorundadır, böylece hayatının anlamını örgütün bu gücünün isteklerini yerine getirmeye bağlar (Kanter, 1968, s.510).

2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, büyük ölçüde sosyal psikologların araştırmalarına dayanır ve bireyin geçmişteki davranışlarının kendisini örgüte bağlama hizmetine odaklanır. Bu bağlılık, çalışanların belirli bir örgütte uzun süre görev alması ve bu sorun ile nasıl başa çıktığıyla ilgilidir (Mowday ve diğerleri, 1982, s.25-26).

Davranışsal bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte uyum sağlamaya çalıştığı zaman zarfında meydana getirdiği ve geçmiş deneyimleriyle şekil verdiği davranışları sonucu oluşan bağlanma sürecidir. Bireyler örgütlerinde çalıştıkları süre zarfında kendilerini haklı çıkaran tutumlar geliştirirler. Bu tutumlar bireyin davranışlarının tekrarlanmasını sağlar. Böylelikle davranışsal bağlılık bireyin eylemlerine bağlı olan ve bu eylemler ile faaliyetlerini devam ettirdiği inancın sonucu olarak ortaya çıkan bağlılıktır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s.58).



Şekil 2. 6. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı

Kaynak: Meyer J. P. & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *HRM Review*, 1(1), s.63.

Şekil 2.6’da görüldüğü gibi çalışanların davranışları, bazı koşullar nedeniyle (seçim, geri çağırılma durumu vb.) sürekli hale gelmekte ve çalışanları psikolojik olarak örgüte bağımlı hale getirmektedir. Çalışanların içerisinde bulundukları bu psikolojik hal, geri besleme etkisi oluşturarak çalışanların örgütlerine bağlılıklarını kuvvetlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42).

2.2.4.2.1. Becker’in Sınıflandırması

Bu yaklaşım, bireyin örgüt ile ilişkisi üzerine örgütsel bağlılık üzerine, kapsamlı bir kavramsal çerçeveyi incelemeye yönelik ilk girişimler arasında yer almaktadır. Becker (1960)’in teorisine göre, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişki ekonomik değişim davranışının “sözleşmesine” dayanmaktadır. Kararlı çalışanlar, belirli bir kuruluştaki kalarak yaptıkları gizli yatırımları olan “yan bahislere” taahhüt ederler. Çalışanlardan biri ayrılırsa, “yan bahis” yatırımları (emeklilik ücreti, kıdem vb.) örgüt tarafından zorlukla talep edilir. “Yan bahisler” terimi, bireyin değer verdiği yatırım birikimini (ödülleri, örgüt için harcadıkları çaba vb.) ifade eder. Becker (1960), belirli bir zaman diliminde, belirli bir maliyetin tahakkuk ettiğini, bu da kişinin tutarlı bir faaliyet örüntüsünden kopmasını, yani örgütün üyeliğini sürdürmesini zorlaştırdığını iddia etmiştir (WeiBo ve diğerleri, 2010, s.12-13).

Becker yan bahis teorisini, araştırmasında şu örnekten bahsederek somutlaştırmıştır. Bir ev almak için pazarlık yaptığınızı düşünün; siz on altı bin dolar teklifte bulunuyorsunuz, satıcı ise evi için yirmi bir bin dolar istiyor. Anlaşamadığınız rakamsal fark beş bin dolar. Satıcıya şöyle bir kesin teklifle (sözleşmeli) iddiaya girdiğinizi varsayalım; sizinle eviniz için on altı bin

dolardan fazla ödemeyeceğime beş bin dolar iddiaya girerim dediniz. Başlangıçta sunduğunuz tekliften daha fazla bir rakam teklif ederseniz satıcı yenilgiyi kabul edecektir aksi takdirde zarara uğrayacaktır. Bu taahhüt (sözleşme) yan bahis yapılarak sağlanmıştır. Taahhütlü kişi diğer çıkarlarını da göz önüne alarak hareket etmiştir. Son pazarlık teklifi ile mevcut davranışının tutarlı olması konusunda kendisi için değerli bir şey sunmuştur. Tutarsızlığın sonuçları satıcı için artık çok pahalıya mal olacaktır, o yüzden satıcı pazarlıkta tutarlı davranış sergileyecektir. Bağlılığın ana sebepleri bu örnekte kendini göstermektedir. Birincisi birey, belirli bir eylemine ilişkin kararının, onunla ilgisi olmayan diğer çıkarlar ve faaliyetler için sonuçları olduğu bir konumdadır. İkincisi bireyin önceki eylemlerinin kendisini bu konuma getirmektedir. Üçüncüsü ise kararlı kişi yan bahis oynadığının farkında olmalıdır ve bu olaydaki vereceği kararının ötesinde sonuçlar olduğunu kabul etmelidir. Bireyin önceki eylemi ile yaratılan çıkarının tanınması unsuru, bağlılığın gerekli bir bileşenidir. Çünkü birey böyle bir çıkarı olsa da göstereceği eylemin gerekli olduğunu anlamadığı sürece bunu uygulamak için harekete geçmeyecektir (Becker, 1960, s.35-36).

Becker (1960)'e göre çalışanların örgütsel bağlılığını sağlayan yan bahis kaynakları; kültürel beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal pozisyonlar ve yüz yüze etkileşimdir. Bunlar;

a. Kültürel beklentiler: Birey bazen mevcut etkinliğini kısıtlayan yan bahisler yaptığını bulur. Çünkü kültürel beklentilerin varlığı, onları ihlal edenlere ceza vermektedir. Toplumda bir erkeğin sıklıkla iş değiştirmemesi görüşü hakimdir. Çünkü çok sık iş değiştiren erkeklerin güvenilirmez ve düzensiz insanlar olduğu düşünülür. İki ay sonra yeni bir işe başlayan erkeğe, mevcut pozisyonundan daha iyi bir iş teklifi geldiğinde erkek bunu kabul etmez. Çünkü birey, toplum içerisinde iş değişikliğinin hoş karşılanmayacağını, toplum tarafından cezalandırılacağını düşünür.

b. Bürokratik düzenlemeler: Örgütsel bağlılığı sağlamaya yarayan ikinci yan bahis bürokratik düzenlemelerdir. Basit bir örnek vermek gerekirse birey şu an çalıştığı işten ayrılmak isterse çalıştığı örgütün emeklilik fonunu düzenleyen kurallar nedeniyle o fonda biriken miktardan zararlı çıkmak istemez.

c. Sosyal pozisyonlar: Üçüncü yan bahis, sosyal pozisyonlara uyum süreci olarak ortaya çıkmaktadır. Birey, sosyal konumun gerekliliklerine uyma sürecinde faaliyet kalıplarını, ulaşabileceği diğer pozisyonlar için uygun hale getirecek şekilde değiştirebilir. Örneğin bazı öğretmenler orta sınıf okullarda çalışmak için uzun süre alt sınıf okullarda çalışırlar. Öğretmenler amaçlarını ulaşmak için harekete geçme fırsatı geldiğinde artık orta sınıf okullarda

çalışmak istemediklerini gördüler. Çünkü uzun bir süre kendi çalışma tarzlarını alt sınıf okullara göre ayarlamışlardı, radikal bir değişikliği göze alamadıklarını fark ettiler.

d. Yüz yüze etkileşim: Örgütsel bağlılığı sağlayan son bahis ise yüz yüze etkileşimdir. İnsanlar herhangi bir etkileşim dizisinde yaşayacakları veya yaşamayacakları bir imaj sunarlar. Bir zamanlar belirli bir kişi olduğunu iddia eden bireyler mümkün olduğunca bu kalıp içerisinde hareket ederler. Örnek verecek olursak bir kişi kendini başkalarına dürüst biri olarak tanıtır, herhangi bir olayda yalan söyleyip yakalanırsa gerçekleri anlatır (Becker, 1960, s.36-38).

2.2.4.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik (1977, s.64-70)'e göre bağlılık, bireyin eylemlerine bağlı olduğunda, yani birey kendini belirli bir davranışla tanımladığında ortaya çıkar. Üç özellik bir bireyi davranışlarına bağlar: Bunlar bireyin davranışının görünürlüğü, değiştirilemezliği ve bireyin iradesidir (kişisel sorumluluğu).

a. Davranışın görünürlüğü: Bireyin davranışının ilk bağlılık yönü, davranışın ne kadar görünür ve gözlemlenebilir olduğu ile ilgilidir. Gözlemlenemeyen veya gizli olan eylemler, bağlılıkta bulunulacak güçten yoksundur. Çünkü bir bireye, görülmeyen bir eylem bağlanamaz. Birey böyle bir eylemi inkâr edebilir veya unutabilir. Bir kişiyi örgüte bağlamanın en kolay ve en basit yolu kişinin örgütle birlikte tanınmasını sağlamaktır. Örneğin yeni bir çalışanın örgütte işe başladığında, bunu yerel veya ulusal basına bir fotoğraf ile servis edilmesi, bireyin örgüte olan bağlılığını artırır.

b. Davranışın değiştirilemezliği: Davranış sadece görünür olsaydı işe yaramayabilirdi. Davranışın değiştirilemezliği, davranışın görünürlüğüne ilave olarak kısmen davranışın geri alınamaz olmasıdır. Görünürlükte, bireyin bir eylemin gerçekleşmesini inkâr edememesi anlamı bulunurken değiştirilemezlikte ise ortaya çıkan davranışın değiştirilememesi anlamı bulunmaktadır. Örneğin iki ülke arasında uçak yapımı anlaşması yapılmış ve anlaşmaya iki girişim ortağından herhangi birinin çekilmesi durumunda, bu ana kadar olan geliştirme maliyetlerinin anlaşmadan çekilen tarafın karşılanacağı maddesi eklenmiştir. Görüldüğü gibi davranışın ne kadar değiştirilemez olması proje için o kadar verimli olmuştur.

c. Davranış ve bireysel irade (kişisel sorumluluk): İrade tüm bağlılıklar için gereklidir. İrade, eylemi bireye bağlar ve bireyi eylemlerinin sonuçlarını kabul etmeye motive eder. Kişisel sorumluluğun kabulü (irade) davranışı, eylemi yapan kişiye bağlar. Bir çalışanın kişisel sorumluluğunu artırmak için enerjisinin istenen yöne çekilmesi ile gerçekleşir.

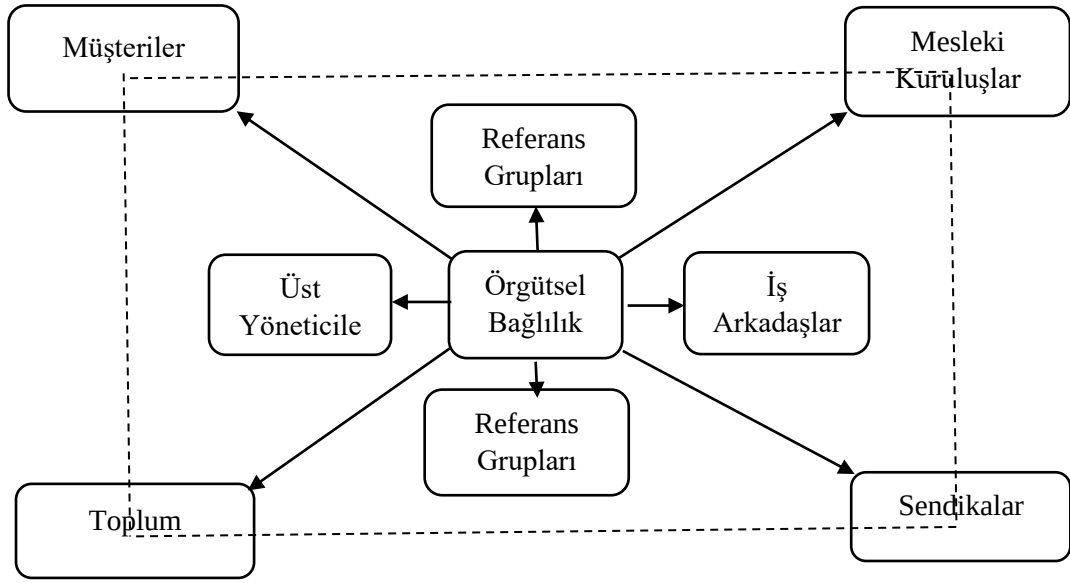
2.2.4.3. Çoklu Bağlılık

Çoklu bağlılık kavramını literatüre kazandıran Reichers (1985)'dir. Bu bölümde Reichers (1985)'in çoklu bağlılık yaklaşımı ele alınmıştır.

2.2.4.3.1. Reichers'in Sınıflandırması

Reichers (1985, s.465), örgütsel bağlılığın birçok odağı olduğunu ve yeniden kavramsallaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda rol teorisinden, referans grup teorisinden ve örgütlerin makro anlayışlarından kaynaklanan literatürün, çoklu bağlılık görüşünü desteklediğini ifade etmiştir. Reichers (1985)'a göre bağlılık, çoklu seçim bölgelerinin (üst yönetim, müşteri, sendika ve kamuoyu) hedeflerini belirleme sürecidir. Yani birey sadece bir bütün olarak örgüte bağlılık duymaz aynı zamanda çoklu seçim bölgelerine ayrı ayrı bağlılık gösterebilir. Bu yaklaşım bağlılığın geleneksel olan örgütsel hedefler ve değerlerle ilgili bir kavramdan ziyade bireylerin hedeflerinin ve değerlerinin birden fazla bağlılık için odak noktası olduğunu belirten spesifik bir bağlılık yapısının doğal bir değişim sürecini temsil eder.

Şekil 2.7. bireylerin yaşadıkları çoklu bağlılıkları göstermektedir. Örgütün etrafındaki noktalı çizgiler, örgütün sınırlarının geçirgenliğini ifade eder. Merkezi benliği çeşitli seçmenler ile birleştiren oklar, benliğin nispeten çeşitli gruplar ile özdeşleşmesi sonucu meydana geldiğini gösterir. Bunlar bazen bağlantı ya da eklenti olarak isimlendirilen bağlılıklardır. Kısaca bireye nispeten daha yakın olan bağlılıkları temsil eder. Noktalı çizgilerin içinde kalan farklılaşmamış alan ise küresel örgütsel bağlılık olarak düşünülebilir (Reichers, 1985, s.471-472).



Şekil 2. 7. Çoklu Bağlılık Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık

Kaynak: Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 3, 471-472.

2.2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları

Randall (1987, s.462), örgütsel bağlılık üzerinde yaptığı araştırmasında bireylerin bağlılık düzeylerinin çalışanlar ve örgütler açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını incelemiştir. Bu bağlamda meydana gelen bağlılık düzeyleri; düşük, ılımlı ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık kavramları olmak üzere Tablo 2.7’de sunulmuştur ve düzeylerine göre aşağıda detaylı olarak analiz edilmiştir.

Tablo 2. 7. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Bağlılık Seviyeleri		Bireysel		Örgütsel	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
	Düşük	*Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük. *İnsan kaynaklarının daha etkili kullanımı.	*Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi. *Dedikodu sonucunda oluşan kişisel maliyetler. *Organizasyonel hedefleri bozmaya yönelik olası ihraç, çıkış veya çaba.	*Yıkıcı / kötü performans gösteren çalışanların sirkülasyonu hasarı sınırlandırır, moralleri yükseltir, yeni çalışanları getirir. *Organizasyon için faydalı sonuçları olan dedikodu.	*Daha fazla ciro, geç kalma, devamsızlık, kalma niyeti eksikliği, düşük iş miktarı, firmaya karşı yasadışı faaliyet, sınırlı ekstra rol davranışı, zarar verici rol modelleme, zarar verici sonuçları olan dedikodu, çalışanlar üzerinde sınırlı organizasyon kontrolü.
	İlmlı	*Gelişmiş aidiyet duyguları, güvenlik, etkinlik, sadakat ve görev. *Yaratıcı bireycilik. *Organizasyondan farklı olan kimliğin korunması.	*Kariyer geliştirme ve terfi fırsatları sınırlı olabilir. *Bölgesel taahhütler arasında huzursuz uzlaşma.	*Artan çalışan sayısı, sınırlı işten ayrılma niyeti ve daha fazla iş tatmini.	*Çalışanlar ekstra rol davranışlarını ve vatandaşlık davranışlarını sınırlayabilir. *Çalışanlar, organizasyon taleplerini çalışma dışı taleplerle dengeleyebilirler. *Organizasyonel etkililikte olası azalma
	Yüksek	*Bireysel kariyer gelişimi ve tazminat artırılması. *Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi. *Bireyin tutkuyla işini yapmasının sağlanması.	*Bireysel büyüme, yaratıcılık, yenilikçilik ve mobilite fırsatlarının bastırılması. *Değişime bürokratik direnç gösterme. *Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik. *Akran dayanışması eksikliği. *Çalışma dışı organizasyon için sınırlı süre ve akran dayanışması.	*İstikararlı ve güvenli işgücü. *Çalışanlar, kuruluşun daha fazla üretim taleplerini kabul eder. *Yüksek düzeyde görev rekabeti ve performans. *Örgütsel hedeflere ulaşılabilir.	*İnsan kaynaklarının etkisiz hale getirilmesi. *Organizasyonel esneklik, yenilikçilik ve uyarlanabilirlik eksikliği. *Geçmiş politikalara ve prosedürlere duyulan güveni ihlal etmemek. *Aşırı gayretli işçilerden rahatsızlık ve düşmanlık. *Örgüt adına yasadışı / etik olmayan eylemler.

Kaynak: Randall, D.M. (1987). Commitment and the organisation: the organisation man revisite, *The Academy of Management Review*, 12, s.462.

2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüyle olan psikolojik aidiyet duygusunun azalmasını belirtir. Bu sebeple düşük seviyede örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütleri tarafından istenilmeyen çalışanlar olarak görülebilirler. Çünkü düşük örgütsel bağlılığı sahip olan çalışanlar, ilk fırsat bulduklarında başka bir örgütte çalışmak isteyebilirler (Koç, 2009, s.206).

Randall (1987, s.461-463) düşük örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel olumlu sonuçları ile bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarını şöyle ifade etmektedir:

a. Bireysel Olumlu Sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılık çalışanlar için bireysel yaratıcılık ve yenilik kaynağı olabilir. Bu bağlılık iş yerinde çatışma ve belirsizlik ortamı yaratarak çalışanları, yeniliğe ve asgari düzeyde kararlı bir iş gücü özgünlüğe teşvik edebilir. Ayrıca düşük bağlılığa sahip olan bireyler alternatif iş imkanlarını aramaya yönelirler. Bu sonuç insan kaynaklarının daha etkili kullanılmasını olanak tanır ve örgütten ayrılanların ruh halleri daha iyi olur.

b. Örgütsel Olumlu Sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılık gösteren çalışanların iş yerindeki kötü performans sergilemelerinden dolayı işten ayrılmaları örgüt için faydalı olabilir. Yeni işçilerin örgüte dahil olması diğer çalışanların da moralini yükselterek iş gücü devir hızında azalma yaşanmasını sağlayabilir. Örgüt içerisindeki dedikodular, örgüt için uzun vadede olumlu sonuçlar doğurabilir. Örgüt gayri resmi bir iç denetim sisteminden yararlanır, böylece kamuoyuna açık saldırıları, pahalı davaları ve düzenleyici reformları önleyebilir.

c. Bireysel Olumsuz Sonuçlar: Düşük bağlılık bireylerin kariyerlerini olumsuz etkileyebilir, dolayısıyla ikna edici bir bağlılık göstermemeleri örgüt içerisinde çalışanların zirveye yükselme olasılığını düşürebilir. Örgüt içerisinde özellikle dedikodu yapanların, bir devlet kurumuna, bir haber muhabirine veya medya personeli çalışanına zarar verebilecek bir ortam hazırlayacağından çalışanların kariyerlerinde ciddi olumsuz sonuçlara neden olabilir. Örgüt içerisinde dedikodu yapanlar; karakterlerinin kötülenmesi, iş güvenliği kaybı, daha ağır iş yükü, taciz, personel toplantılarından dışlanma, tecrit veya gelir kaybı yaşayabilirler.

d. Örgütsel Olumsuz Sonuçlar: Düşük örgütsel bağlılık çalışanların iş gücü devir hızını artırabilir, daha fazla devamsızlığa, örgüte sadakatsizliğe, örgüte karşı suç işlenmesine, zimmete para geçirilmesine, örgütsel çıkarları korumaktan kaçınmaya ve yüksek maliyetlere neden olabilir. Düşük bağlılığa bağlı olarak yapılan dedikodular, örgütün itibarına, müşterinin güvenine, gelir kaybına neden olabilir. Ayrıca dedikodular ile örgütün otoritesi tehdit edilebilir,

üst yönetimin çalışmaları sorgulanabilir. Son olarak eğer yöneticiler düşük örgütsel bağlılık gösterirlerse tüm örgüt zarar görebilir.

2.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılık çalışanların içinde bulundukları örgütün faaliyetlerini, amaçlarını ve politikalarını kabul etmesine rağmen örgütlerine tam olarak kendilerini ait hissetmemeleri durumudur. İlmli örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar çoğunlukla örgütlerinin isteklerini ve beklentilerini karşılarsalar da bireysel değerleri ile örgütsel beklentileri çatıştığında örgütleri ile problem yaşayabilirler (Koç, 2009, s.206).

Randall (1987, s.463-464) ılmli örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel olumlu sonuçları ile bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarını şöyle ifade etmektedir:

a. Bireysel Olumlu Sonuçlar: Çalışanların örgüte olan bağlılığı güçlendirildikçe, bireyler örgüte daha fazla bağlılık ve kendilerine verilen görevi yerine getirme duygusu daha istekli yaşarlar. Bağlılığın daha da artırılması çalışanların güvenlik, aidiyet ve etkililik duygularını da artırır. Bununla birlikte ılmli örgütsel bağlılık düzeyi bireyin örgüte sınırsız bağlılık duyması anlamına gelmez. Bu seviyede çalışanlar sistem tarafından sindirilmekten uzak durur ve kişisel olarak kimlikleri için mücadele ederler.

b. Örgütsel Olumlu Sonuçlar: Örgüt, çalışanları tarafından ifade edilen sadakat ve görev duygularından doğrudan faydalanır. Örgüt ve bireyler için olumlu sonuçların olması bireylerin daha uzun süreli çalışması, sınırlı bir amaçtan kurtulması ve daha fazla iş memnuniyetini yaşamasına yol açabilir.

c. Bireysel Olumsuz Sonuçlar: Örgüte ılmli bağlılık duyulması her zaman birey için en uygun olan bağlılık düzeyi olmayabilir. İşverenlerine birinci öncelik vermeyen bireyler, zirveye doğru belirsiz ve yavaş bir ilerleme kaydedebilirler. Bu bireyler bağlılıklarının birçok bölümünde kendilerinin hoşuna gitmeyen tavizler verebilirler.

d. Örgütsel Olumsuz Sonuçlar: Örgüte tam olarak bağlılık göstermeyen bireyler, örgüt için ekstra rol almaktan kaçınabilirler. İlmli düzey bağlılık, bireyin örgütün taleplerini iş gücü dışındaki taleplerle dengelemesine neden olabilir. Örgüte sadakat ve halka karşı sorumluluk arasında çatışma yaşayan ılmli düzeyde örgütsel bağlılık yaşayan bireyler, çeşitli nedenlerle başkalarına zarar vermekten uzak durmak için örgüte zarar vermeyi haklı olarak görebilirler.

2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık çalışanların içinde bulundukları örgütün tüm değer yargılarını benimsedikleri, amaç ve hedeflerini kabul ettikleri, örgütlerine kendilerini adadıkları ve örgütleriyle bütünleştikleri bağlılık düzeyini ifade eder. Çalışanlar yüksek örgütsel bağlılık düzeyinde örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli olan bütün çabayı göstermektedirler. Aynı zamanda örgütlerinde çalışmaya devam etmeyi çok istemektedirler (Koç, 2009, s.207).

Randall (1987, s.464-465) yüksek örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel olumlu sonuçları ile bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlarını şöyle ifade etmektedir:

a. Bireysel Olumlu Sonuçlar: Bazen, yüksek düzeyde bağlılık çalışanların bireysel kariyerlerini ve tazminatlarını geliştirebilir. Dış baskılara rağmen örgüte bağlılık çok arzu edilir ve bu çabalar ödüllendirilir. Bireyler örgütlerine sadık kaldıkça örgütler de bireylere sadık kalacaktır. Bu bağlılık aynı zamanda bireylere kendilerini kaybedebilecekleri tutkulu bir arayış sağlar.

b. Örgütsel Olumlu Sonuçlar: Yüksek düzeyde bağlılığı olan bireyler, örgüte istikrarlı ve güvenli bir iş gücü katkısında bulunabilirler. Bazı örgütler (askeri birimler vb.) sorgulanmayan bağlılığı sadece arzu edilen değil aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşması için de zorunlu görmektedirler. Aşırı bağlılık sebebiyle, son derece kararlı olan çalışanların örgütün kendilerinden istedikleri daha fazla üretim talebini gönülden kabul ederler. Böylelikle örgütler çalışanlarından yüksek derece performans elde ederler ve çalışanların görevlerini tamamladıklarından emin olurlar.

c. Bireysel Olumsuz Sonuçlar: Bir örgüte yüksek bağlılık göstermek, çalışanların kişisel gelişimini engelleyebilir ve değişkenlik imkanlarını sınırlayabilir. Bireyler kuramsal normlara büyük ölçüde bağlı kaldıkça değişime yönelik bürokratik bir direnç göstereceklerdir. Yüksek bağlılık düzeyi gösteren çalışanların, iş ve aile rolleri birbirine bağımlı olduğundan aile ilişkilerinde stres yaşanmasına neden olabilir. Kariyerlerinde başarıya ulaşmak isteyen bireylerin iş rolüne yüksek düzeyde bağlılık göstermek istemesi aile çatışmasına hatta aile reddine yol açabilir. Yüksek düzeyde bağlılık diğer ilişkilerde de gerilim yaşanmasına sebep olabilir; çalışanlar başkalarıyla ilişki kurma yeteneğini (sosyal yabancılaşma) ve kendilik duygusunu (kişisel yabancılaşma) kaybedebilir.

d. Örgütsel Olumsuz Sonuçlar: Örgütler çalışanların sorgulanmayan sadakatlarından ve yüksek verimlilik düzeylerinden yararlanabilir. Örgüte körü körüne bağlı olan çalışanlar, hoşlarına gitmeyen işlerde enerjilerini ve yeteneklerini boşa harcayabilir; bu hem örgüt için hem de birey için faydalı olmayabilir. Yüksek düzeyde bağlılık örgütün

esnekliğini de engelleyebilir. Geçmiş prosedürler, politikalar ve geleneksek uygulamalar örgüte çok fazla güven duyulmasına yol açabilir. Tamamen örgüte bağlı olan çalışanlar alternatif eylemler göstermekten kaçınabilirler.

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalar alanyazında detaylı olarak incelendiğinde öğretmenlik mesleği ile ilgili olan iş yaşam dengesi araştırmalarının az olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile ilgili olan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Apaydın (2011, s.3-4) doktora tez çalışmasında üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri ile aile yaşam ve iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı unvanın öğretim üyelerinde iş takısına sebebiyet verdiğini, yardımcı doçentlerin diğer unvanlı öğretim üyelerinden daha çok iş takıntılı oldukları, öğretim üyelerinin iletişimlerinde ve kontrollerinde sorunlar yaşadıklarını, profesörlerin diğer unvandaki öğretim üyelerine nazaran kendilerine daha çok değer verdiklerini, öğretim üyelerinin iş yaşam dengelerini sağlayabildiklerini, profesörlerin doçent ve yardımcı doçentlere göre daha çok iş yaşam dengesi sağladıklarını, öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine daha çok zaman ayırdıklarını, bütün öğretim üyelerinin işlerinin iş yaşam dengelerini sağlamayı güçleştirdiği sonuçlarına varmıştır.

Ulukapı (2013, s.4) yüksek lisans tez çalışmasında akademisyenlerin algıladıkları örgütsel desteğin iş yaşam dengelerine etkisini incelemiştir. Araştırmacı akademisyenlerin iş yaşam dengeleri ile algılanan örgütsel destekleri arasında olumlu anlamlı ilişki bulmuştur, yani akademisyenlerin algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş yaşam dengelerinin de buna paralel olarak arttığı sonucuna varmıştır.

Bostancıoğlu (2014, s.2 ve 90) yüksek lisans tez çalışmasında lise öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin çalışan verimliliğine etkisini incelemiştir. Araştırmacı ülkemizde iş yaşam dengesine ilişkin çalışmaların yeteri kadar olmadığı, iş ve yaşam dengelerinin ayrı ayrı ve birlikte verimlik üzerinde etkileri olduğu sonucuna varmıştır.

Teker (2015, s.4) yüksek lisans tez çalışmasında okullarda örgütsel adalet ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve iş

yaşam dengeleri arasında, orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu; öğretmenlerin iş yaşam dengeleri düzeyi arttıkça adalet algılarının da olumlu yönde arttığı sonuçlarına varmıştır.

Yılmaz ve Altinkurt (2015, s.105) araştırmalarında öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişki incelemişlerdir. Araştırmacılar öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin branş, kıdem ve cinsiyete göre bir farklılık göstermediği, iş aile çatışması boyutunda eğitim durumuna ve okul türüne göre değişiklik gösterdiği, aile iş çatışması boyutunda ise okul türüne göre değişiklikler olduğu, öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve mesleki profesyonellikleri arasında ters yönlü, düşük bir ilişki olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Küçükşen ve Kaya (2016, s.663) araştırmalarında kadın akademisyenlerin karar ve yönetim mekanizmalarında yer almasının aile, iş ve özel yaşam dengelerine etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada nitel yöntemden yararlanılmış olup Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde yöneticilik pozisyonunda görev yapan 10 akademisyen katılmıştır ve araştırmanın verileri yüz yüze görüşme formları ile toplanmıştır. Araştırmacılar yöneticilik görevi yapan kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesi kurabilmek için fedakârlık, disiplin ve özveri gibi özellikler ile zaman yönetimindeki ve hedef odaklı çalışmaları sayesinde bir şekilde iş yaşam dengesini kurabildikleri ancak uyku, eğlence, dinlenme, sağlık gibi özel ihtiyaçlarından ödün verdikleri, yönetici kadın akademisyenlerin iş yaşam dengelerini sağlayabilmelerinde eşlerinin desteğinin önemli olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Altun Dilek ve Yılmaz (2016, s.36 ve 41) araştırmalarında öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile işkolik eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar işkolik eğilim göstermeyen öğretmenlerin umarsız, gönülsüz, rahat ve inancını yitirmiş çalışan olduğu, işkolik eğilim gösteren öğretmenlerin ise iş bağımlısı ve iş meraklısı çalışan olduğu, iş bağımlısı tipindeki öğretmenlerin işlerinden duydukları haz arttıkça yaşam doyum düzeylerinin arttığı, serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin işlerine bağlılık düzeyleri arttıkça iş aile çatışma düzeylerinin azaldığı sonuçlarına varmışlardır.

Polat (2017, s.4-5) doktora tez çalışmasında öğretmenlik mesleği iş özellikleri, öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı çalışılan okul sayısına, kıdeme, yaşa ve cinsiyete göre öğretmen görüşlerinde farklılaşmalar olduğu; iş yaşam dengesi boyutu, meslekten ayrılma boyutu ve öğretmenlik mesleği iş özellikleri boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu sonuçlarına varmıştır.

Yıldırım (2017, s.757 ve 761) araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile okul müdürlerinin liderlik uygulamaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlişkisel tarama modelinde

olan araştırmaya Balıkesir ilinde görev yapan 776 öğretmen katılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlerin okul müdürlerinin kendilerine yeteri kadar liderlik yapabildiklerini, öğretmenlerin iş yaşam dengelerini gerçekleştirmelerinde gayet başarılı olduğu, öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve okul müdürlerinin liderlik uygulamaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonuçlarına varmıştır.

Çobanoğlu ve diğerleri (2019, s.783,786) araştırmalarında öğretmenlerin ve yöneticilerin iş yaşam dengesi algılarının belirlemeye çalışmışlardır ve bu algıların farklı değişkenler açısından sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmacılar araştırmalarında ilişkisel tarama modelini kullanmışlardır ve araştırmalarına tabakalı örnekleme yöntemi ile belirledikleri 21 okulda çalışan 558 öğretmen ve 43 yönetici olmak üzere toplam 601 kişi katılmıştır. Araştırmacılar ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin iş yaşam dengelerini kısmen de olsa sağlayabildiklerini, yönetici ve öğretmenlerin okul türlerinin, öğrenim durumlarının, cinsiyetlerinin ve çocuk sahibi olmalarının iş yaşam dengesini sağlamada önemli faktörler olmamasına karşın okulda ve meslekte geçirdikleri sürenin iş yaşam dengelerini sağlamada farklılıklara sebebiyet verdiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bayramoğlu (2018, s.1722) araştırmasında kadın akademisyenlerin sınır teorisi bağlamında iş yaşam dengelerini nasıl sağladıklarını incelemiştir. Araştırmacı araştırma verilerini analiz ederken doğrulayıcı faktör analizi, kişisel faktör analizi, ANOVA, regresyon ve t testi kullanmıştır. Araştırmacının araştırmadan elde edilen bulgulara göre aile rollerinin benimsenmesi ve evde işe ilişkin çalışma boyutlarının kadın akademisyenlerin iş yaşam dengelerini sağlayabilmesinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Gürel Altıok (2018, s.31 ve 38) araştırmasında devlet üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerin iş yaşam dengesi sağlayan faktörleri incelemiştir. Araştırmacı iş yaşam dengesi üzerinde düşük riskten yüksek riske doğru sırasıyla; yardımcı kişinin varlığı ve yaş, aile desteği, bakmakla yükümlü aile bireyi, medeni durum, eş ve çocuk sayısı istatistiksel açıdan önemli ve anlamlı olduğu sonucuna varmıştır.

Gürbüzkol (2018, s.4) yüksek lisans tez çalışmasında lise öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile mükemmeliyetçilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı araştırmasında ilişkisel ve betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmacı lise öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin yüksek ve genel olarak mükemmeliyetçilik algılarının orta düzeyde olduğu, lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ve iş yaşam dengeleri arasında istatistiksel olarak negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına varmıştır.

Dur (2019, s.17) yüksek lisans tez çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi incelemiştir. Araştırmacı araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır ve araştırmaya İstanbul ili Bakırköy ilçesindeki özel okullarda görev yapan 253 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmacı erkek öğretmenlerin dışsal doyum ve iş yaşam uyum düzeyleri kadın öğretmenlerden yüksek, 22-27 yaş ve 28-33 yaş grubu öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olma algı düzeyleri 34-39 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük bulunmuştur. 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılıkları 22-27 yaş grubu öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekar öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olma algısı ve devam bağlılıkları evli öğretmenlerden düşük, öğretmenlerin bulundukları kurumlarda uzun süre görev almalarının ve yaşlarının artması ise devam bağlılıklarının ve yaşamın işten ibaret olma algılarının artmasına neden olduğunu belirlemiştir. Ayrıca araştırmacı sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyumlarının, duygusal bağlılıklarının iş yaşam uyumundan etkilendiği, devam bağlılıklarının ise yaşamın işten ibaret olması algısını etkilediği sonuçlarına varmıştır.

Y. Akın (2019, s.4, 68 ve 71) yüksek lisans tez çalışmasında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş yaşam dengelerini incelemiştir. Araştırmacı öğrencilerin öğrenmeye karşı direnç göstermesinin ve derse ilgisizliklerinin iş stresi oluşturduğunu, öğretmenlerin iş sorunlarını zihinsel olarak ev yaşamına taşıdıklarını, fen ve meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin büyük ölçüde iş yaşam dengesini sağlayabildikleri sonuçlarına varmıştır.

Aksoy (2019, s.4) yüksek lisans tez çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini, işkoliklik ve boş zaman yönetimi açısından incelemiştir. Araştırmacı öğretmenlerinin yaşlarının arttıkça boş zamanlarını değerlendirme düzeylerinin azaldığı, işkolikliğin arttığı ve öğretmenlerin boş zamanı değerlendirme, işkoliklik ve iş yaşam dengesi boyutlarında kadın öğretmenlerin çalışmaya karşı motivasyon hissetme ve boş zaman yönetiminde yüksek sonuçlar verdiği sonuçlarına varmıştır.

Polat (2019, s.3, 84-87) yüksek lisans tez çalışmasında Türkiye’de iş yaşam dengesini sağlamakta zorlanan akademisyenlerin iş yaşam dengesi düzeylerini incelemiştir. Araştırmacı akademisyenlerin demografik değişkenlere göre iş yaşam dengelerinin büyük oranda farklılaştığı, devlet üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlere göre yaşamı daha az ihmal ettiği, kendilerine daha fazla zaman ayırdıkları sonuçlarına varmıştır.

Akpulat (2019, s.3) yüksek lisans tez çalışmasında örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın iş yaşam dengesi üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmacı örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığının öğretmenlerin iş yaşam dengesini etkilediği, olumlu bir örgüt iklimi

olmasının ve öğretmenlerin psikolojik dayanaklılıklarının yüksek olması iş yaşam dengelerini sağlamayı kolaylaştırdığını, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran daha kolay iş yaşam dengesi sağladıkları sonuçlarına varmıştır.

Alkan (2019, s.2) yüksek lisans tez çalışmasında okul yöneticilerinin iş yaşam dengeleri ve çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu, dinçlik boyutunun genel iş yaşam dengesi üzerine anlamlı bir yordayıcı olduğu, yöneticilik görevinde geçen sürenin ve yaşı ilerledikçe çalışma tutkunluk puanlarının yükseldiği, görevlerine göre yoğunlaşma, dinçlik, adanmışlık durumlarına göre müdürler lehine anlamlı bir fark olduğu, medeni durum, eşin çalışması, cinsiyet, çocuk sahibi olma, mezuniyet, kadro durumu, branş, mezuniyet değişkenlerine göre çalışmaya tutkunluk ölçeği puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu sonuçlarına varmıştır.

Akkuş (2020, s.4-5) doktora tez çalışmasında Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personellerin psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi düzeylerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmacı iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde, psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu ayrıca psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlemiştir. Sonuç olarak, araştırmacı araştırma değişkenleri çerçevesinde, çalışanların örgütsel bağlılığı, psikolojik sermaye düzeyleri ile doğrudan, iş-yaşam dengesinin sağlanması sayesinde kısmen etkilendiğini ifade etmektedir.

Arar (2020, s.4) doktora tez çalışmasında akademisyenlerin performans ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkide, duygusal zekanın ve iş yaşam dengesinin rolünü araştırmıştır. Araştırmacı iş yeri mutluluğunun, algılanan akademik performansı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini, duygusal zekâsı yüksek olan akademisyenlerin iş yerinde mutlu olduklarında buna paralel olarak algılanan akademik performans düzeylerinin zirveye çıktığını, iş yaşam dengesinin alt boyutları olan yaşamın işten ibaret olması ile yaşamı ihmal etme boyutlarının bu ilişkide kısmi aracılık görevinde bulunduğunu, araştırma kapsamında belirlenen değişkenlerin katılımcıların demografik özelliklerine göre kısmen farklılaştığını tespit etmiştir.

İş yaşam dengesi üzerine eğitim sektörü dışında yapılan araştırmalar çok sayıda olmasına karşın çalışmalar sektör bazlı ve spesifik olarak seçilmiştir. İş yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim sektörü dışında; turizm, maliye, spor, edebiyat, sanayi, sağlık, hukuk, bankacılık, güvenlik, tekstil ve bilişim sektörlerinde ağırlıklı olarak incelendiği görülmektedir. Eğitim alanı dışında iş yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalardan

bazıları Tablo 2.8’de belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar ele alınmış ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili olan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. 8. İş Yaşam Dengesi Çalışmaları (Eğitim Sektörü Dışındakiler)

Araştırmacı	Yıl	Örneklem	Araştırma (İlişkiler)
Balıca	2010	Beyaz yakalı çalışanlar	Cinsiyet, bireysel özellik
Yeşiltepe	2014	Otel işletmelerinde çalışan yöneticiler	Yöneticiler
Kuru	2014	Y kuşağındaki bireyler	Y kuşağı
Kıcıır	2015	Evden çalışan yazın çevirmenleri	Evden çalışma
Şahin	2016	Sağlık personeli ve yönetici	Çalışmaya tutkunluk
Özdemir	2017	Gemi çalışanları	İş stresi
Okudan	2018	Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanları	Örgütsel iklim, örgütsel güven
Bağcı	2018	Avukatlar	Kuşak farklılıkları
Keskin	2018	Banka çalışanları (kadın)	Örgütsel bağlılık
Tatar	2018	Özel güvenlik görevlileri (kadın)	Vardiyalı çalışma
Akoğlu	2019	Tekstil firması çalışanları	Kuşaklar, demografik değişkenler
Akçıl	2019	Bilişim sektörü çalışanları	İş tatmini
Yalçınkaya	2019	Otomotiv sektörü çalışanları	Öğrenilmiş güçlülük
Usta	2020	Muhasebe çalışanları	Dönüşümcü liderlik, iş doyumu

A. Akın ve diğerleri (2017, s.121) çalışmalarında, Türkiye’de iş yaşam dengesine yönelik yapılan çalışmaları teorik olarak incelemişlerdir. Araştırmacılar araştırmalarında iş yaşam dengesine yönelik araştırmaların 17’sinin makale, 11’inin yüksek lisans tezi, 6’sının doktora tezi olarak yürütüldüğünü belirtmişlerdir. Araştırmacılar yürütülen araştırmalarda makale ve tezlerin çoğunda anket yöntemi uygulandığını, bunun yanında gözlem, görüşme ve literatür taraması yöntemlerinin de uygulandığını belirtmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca yapılan çalışmaların çoğunda ana değişkenlerin ampirik olduğu az bir kısmının ise kavramsal olduğu sonucuna varmışlardır.

Türkiye’de eğitim sektörü dışında iş yaşam dengesine yönelik yapılan araştırmaların biri Küçükusta (2007, s.4-5)’nin doktora tezidir. Araştırmasında konaklama işletmelerinde çalışanların iş yaşam dengelerinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmacı KKTC, Ege ve Akdeniz bölgelerinde konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerine yaptığı araştırmasında, Türkiye’deki çalışan bireylerin iş yaşam dengesi açısından denge durumlarının algı ortalamalarının, kişisel yaşamlarının işe etkilerinin, stres algılamalarının ve işten ayrılma eğilimleri ile duygusal bitkinliklerinin KKTC’deki çalışanlara göre daha olumlu yaklaşım gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmacı kişisel yaşamın çalışanların iş yaşam dengesini olumsuz etkileyerek strese yol açtığını, iş yaşam dengesi ile çalışma yaşamı kalitesi arasında ilişkinin güçlü ve anlamlı olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar alanyazında detaylı olarak incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili olan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Celep (2000, s.2) araştırmasında lise öğretmenlerinin okullarına bağlılık düzeylerini, çalışma grubu ve mesleklerini, öğretim görevlerini incelemiştir. Araştırmacı öğretmenlerin okulların için üstün bir gayret sergilediklerini, ayrıca öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ve günlük öğretmenlik işlerine çok bağlı olduğunu; öğretmenlerin okullarının ve ait oldukları çalışma grupları ile gurur duymaları ile örgütsel bağlılıkları arasında doğrudan bir ilişki olduğunu; öğretmenlerin meslekleri, örgütsel bağlılıkları ve çalışma grupları arasında yakın bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Sezgin (2009, s.630) araştırmasında ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik güçlükleri, örgütsel bağlılıkları ve bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı psikolojik dayanıklılık, uyum konusunda tahmin edilen bağlılık ile anlamlı ve olumsuz bir ilişkide olmasında rağmen öğretmen bağlılığının içselleştirilmesi bileşenleri ve tanımlanması ile anlamlı ve olumlu bir ilişki içerisinde olduğunu sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmacı öğretmen uyum bağlılığı içselleştirme ve tanımlama ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmacı bu çalışmanın öğretmenlerin bağlılığını tanımlama, içselleştirme ve uyum bileşenleri altında inceleyerek örgütsel bağlılığa farklı bir yaklaşımı içirdiğini belirtmiştir.

Sarıkaya ve Erdoğan (2016, s.72) araştırmalarında lise müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında ilişkisel yöntem kullanmışlardır. Araştırmacılar okul müdürlerinin öğretmenleri destekleme ve geliştiren boyutun kapsadığı öğretimsel liderlik davranışlarını en az sergilerken, okul hedeflerinin belirlenmesi ve paylaşılması boyutunda yer alan öğretimsel liderlik davranışlarını en çok sergiledikleri sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları tanımlama ve içselleştirme boyutunda orta düzeydeyken uyum boyutunda çok az düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmacılar okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında uyum boyutunda negatif korelasyon, tanımlama ve içselleştirme boyutunda pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Araştırmacılar öğretim liderliği davranışlarının "iyi organize edilmiş bir öğretim ortamı ve iklim oluşturulması" boyutunun, örgütsel bağlılığın alt boyutlarını önemli ölçüde yordadığını belirtmişlerdir.

Türkmen ve Gül (2017, s.110) araştırmalarında yöneticilerin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkilerini incelemişlerdir. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmaya 453 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Araştırmacılar okul

yöneticilerinin güçlendirme ve affetme davranışları, mütevazı ve sorumlu yönetim anlayışları olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin örgütsel bağlılığı tanımlama ve içselleştirme alt boyutunda yüksek düzeyde, uyum alt boyutunda ise orta düzeyde bulmuşlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin örgütsel bağlılık konusu ile ilgili görüşleri kıdeme, cinsiyete veya medeni duruma göre farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar öğretmenlerin, okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile ilgili görüşleri cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre farklılık göstermekte iken, medeni durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır.

Akar (2018, s.169) araştırmasında öğretmenlerin okula yabancılaşma, tükenmişlik, iş yaşam kalitesi, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmacı literatür taraması modeli kullanılmış ve yapısal eşitlik modeli ile test etmiştir. Araştırmacı öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile ilgili algılarının duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi olurken tükenmişlik ve okul yabancılaşması üzerinde olumsuz etkisi olduğunu bulmuştur. Ayrıca araştırmacı öğretmenlerin duygusal bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Araştırmacının araştırmadan elde ettiği bir diğer önemli sonuç, öğretmenlerin okula yabancılaşma ve tükenmişlik konusundaki algılarının, iş yaşam kalitesi konusundaki algılarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde kısmi arabuluculuk rolü oynadığı sonucuna varmıştır.

Öztürk (2018, s.1107) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel affedicilik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı öğretmenlerin örgütsel affedilmeleri ile eğitim durumu, okul tipi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark görülürken çocuk sayıları, medeni durum, cinsiyet ve çalışma alanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Araştırmacı katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri hem genel olarak hem de alt boyutlar olarak düşük bulunduğunu, örgütsel bağlılıkla örgütsel affetme arasında düşük düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Vural ve Peker (2018, s.2841) araştırmalarında Ağrı ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmacılar araştırma metodu olarak tanımlayıcı araştırma ve ilişkisel araştırma metotlarını kullanmışlardır. Araştırmacılar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel örgütsel bağlılıkları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca araştırmacılar olumsuz eylemler, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olumsuz etkilediğini; yıldırma uygulamasının öğretmenlerin okullarına bağlılığını olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır.

Durusu ve Cemaloğlu (2019, s.20) araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık algıları, yıldırma yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve iş yeri arkadaşlık algılarının çok düzeyde olduğu, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin ise ara sıra düzeyinde olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısında yer alan alt boyutlardan egemen olan arkadaşlık algılarının, arkadaşlık fırsatı algılarından daha düşük düzeyde olduğu; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına göre en az devam bağlılığına sahip oldukları en fazla ise duygusal bağlılığa sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Ayrıca araştırmacılar öğretmenlerin iş yeri arkadaşlık algısı yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeylerinde de yükselme olduğu; öğretmenlerin yıldırma yaşam düzeyleri yükseldikçe iş yeri arkadaşlık algılarında düşüş olduğu; örgütsel bağlılık ve yıldırma arasındaki ilişkide iş yeri arkadaşlık algısının aracılık yapma etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varmışlardır.

Aras (2019, s.29) araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan müzik öğretmenlerinin maruz kaldığı yıldırma düzeyleri ile iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı araştırmada tabakalı örnekleme yöntemini kullanılarak, araştırmanın sonuçlarına göre müzik öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri arasında anlamlı negatif ilişki bulmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın ve iş memnuniyetinin mobbing davranışını önemli ölçüde yordadığını belirlemiştir.

Kiral (2020, s.248) araştırmasında lise yöneticileri tarafından öğretmenlerin güçlendirilmesi ile öğretmenlerin okul bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı araştırmasında ilişkisel tarama modelini kullanmıştır. Araştırmacı en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık düzeyinde olduğu, en yüksek güçlendirmenin ise idari destek boyutunda olduğu belirlemiştir. Araştırmacı öğretmenlerin kıdem, branş ve cinsiyet değişkenlerine göre güçlendirme boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını; öğretmenlerin bağlılık düzeyleri ile ilgili yapılan analizler sonucunda ise şube değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha düşük duygusal bağlılığa sahip olduğunu belirlemiştir. Araştırmacı 11-20 yıl mesleki kıdemde olan öğretmenlerin, 31-40 yıl mesleki kıdemde olan öğretmenlerden daha düşük duygusal bağlılığa sahip olduklarını; en yüksek ilişkinin duygusal bağlılık ile iletişim boyutları arasında olduğunu belirlemiştir.

Çelik ve Üstüner (2020, s.120) araştırmalarında ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmacılar ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve örgütsel bağlılıklarını negatif yönde anlamlı bir şekilde

yordadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı, ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel politika algısı arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar ele alınmıştır. İş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar alanyazında detaylı olarak incelendikten sonra spesifik olan belirlenen araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Hart (1994, s.109) öğretmenlerin iş yaşam dengesi üzerine yaptığı araştırmasında psikolojik sıkıntının ve moralin öğretmenlerin genel yaşam kalitelerini eşit şekilde etkilediğini, olumlu deneyimlerin sadece morale, olumsuz deneyimlerin ise sadece psikolojik sıkıntıya etki ettiğini belirlemiştir. Araştırmacı bulguların geleneksel olarak bilinenin dışına çıktığını, olumsuz deneyimleri azaltarak moralin artırılmasının mümkün olmadığını veya olumlu deneyimlere odaklanarak psikolojik sıkıntının azaltılmayacağı sonucuna varmıştır.

Hill ve diğerleri (1998, s.668) sanal ofis tele çalışanları ile geleneksel ofis çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, sanal ofis çalışma sisteminin iş ve iş yaşam dengesi üzerine etkilerini incelemişlerdir. Araştırmacılar tele çalışmanın daha yüksek moral, daha fazla üretkenlik, artan esneklik ve daha uzun çalışma saatleri algısı oluşturmalarının yanında ekip çalışmasını olumsuz etkilediği ve iş yaşam dengesi üzerine belirsiz bir etki oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Fisher (2001, s.2-3) doktora tezinde iş yaşam dengesini daha geniş bir yapı olarak ele almış, kaynakların korunması yaklaşıma dayalı olarak iş yaşam dengesini zaman, hedeflere ulaşma, enerji ve zorlanma konularında mesleki bir stres unsuru olarak tanımlamıştır. Araştırmacı çalışmasında 3 boyuttan oluşan 21 maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Ayrıca araştırmacı ölçek iş yaşam dengesinin aşırı rol yükü, zaman baskısı, genel iş stresi, iş tatmini, yaşam memnuniyeti, örgütsel bağlılık, zaman yönetimi ve iş gücü devir hızı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Sturges, J. ve Guest, (2004, s.4) kariyerlerinin ilk yıllarında olan çalışanların iş yaşam dengesi, çalışma saatleri, örgütsel bağlılıkları ve iş-iş dışı çatışma ilişkilerini inceledikleri araştırmalarında, yeni mezunların iş yaşam dengesi aramadıklarını lakin kariyerlerinde başarılı olma endişelerinin onları iş yaşam dengesi açısından memnun etmediğini, giderek daha uzun saatler çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca genç çalışanlar iş dışı yaşamlarının etkin yönetimi

ile iş ve işsizlik arasındaki ilişkinin yönetilmesinde ve örgütsel bağlılığın artırılmasında örgütlerin uygulamalarının ve politikaların rolünün önemli olduğu vurgulanmıştır.

Shin ve Reyes (1991, s.1) araştırmalarında 854 öğretmenin boylamsal (uzunlamasına) kariyer basamak verilerini kullanarak, demografik değişkenliklerine göre örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti arasındaki nedensel ilişkiyi incelemişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş memnuniyetlerini belirlemek için korelasyon ve regresyon analizi yapmışlardır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığın iş memnuniyetinden farklı olduğu ve iş memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde daha fazla nedensel baskın olduğu hipotezini desteklediğini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar iş memnuniyetinin örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğunu, okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık duygusu geliştirmeden önce iş memnuniyetlerini geliştirmeleri gerektirdiği sonucuna varmışlardır.

Eslamieh ve Davoudi (2016, s.380) araştırmalarında yöneticilerin etik liderlik tarzı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar yöneticilerin etik liderlik tarzının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile pozitif bir ilişki, tükenmişlikleri ile negatif bir ilişki olduğunu belirlenmiş ve regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarındaki değişikliklerin yüzde 64,1'inin ve tükenmişliklerindeki değişikliklerin yüzde 48,3'ünün yöneticilerin etik liderlik tarzı ile açıklanabileceği sonucuna varmışlardır.

Joharis (2017, s.1415) araştırmasında Endonezya'nın Medan kentindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin liderlik, örgüt kültürü, iş motivasyonu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmacı sonuç olarak Medan'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde liderlik, örgüt kültürü, iş motivasyonu ve iş doyumunun doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kang ve Liu (2018, s.317) araştırmalarında rastgele örnekleme yöntemi ile belirledikleri, Çin'in Jiangsu ve Zhejiang eyaletlerinde bulunan 50 farklı üniversitede görev yapan 395 öğretmen katılmıştır. Araştırmacılar araştırmalarında üniversitelerde Beden Eğitimi öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin algılanan iş özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar Regresyon Analizi sonuçlarına göre iş özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı pozitif ilişki olduğu, iş özellikleri ve iş stresi arasındaki dikkate değer olumlu ilişki olduğu, iş stresinin iş özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye kısmi arabulucuk ettiği sonuçlarına varmışlardır.

Reichers (1985), örgütsel bağlılığın yeniden kavramsallaştırılması gerektiğini belirttiği çalışmada, örgütsel bağlılık konusundaki ampirik araştırmaları Tablo 2.9 ve 2.10'da bağımlı

ve bağımsız değişken olmak üzere iki şekilde özetlemiştir. Tablo 2.9’da bağımlı bir değişken olarak örgütsel bağlılık araştırmaları özetlenmiştir.

Tablo 2. 9. Bağımlı Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

Araştırmacı(lar)	Yıl	Örneklem	İlişkiler
Alutto ve diğerleri	1973	Hemşireler, öğretmenler	Yatırımlar (eğitim, yaş vb.)
Bartol	1979	Bilgisayar uzmanları	İş memnuniyeti
Brown	1969	Kamu çalışanları	Memnuniyet ihtiyacı
Buchanan	1974	Kamu ve özel sektör yöneticileri	Grup normları, iş zorluğu, kişisel önem, kendi imajını güçlendirme
Farrell ve Rasbult	1981	Öğrenciler, sanayi işçileri	Ödüller, maliyetler, yatırımlar, alternatifler
Fukami ve Larson	1984	Sendikalı gazete çalışanları	Görev süresi, iş kapsamı, iş stresi, yönetici ilişkileri, sosyal katılım
Grusky	1966	Özel sektör yöneticileri	Ödüller, maliyetler
Hall ve diğerleri	1970	Orman işçileri	Üyelik memnuniyeti, güvenlik ihtiyacı
Hrebiniak ve Alonso	1972	Öğretmenler, hemşireler	Role stresi, iş memnuniyeti, görev süresi
Kiesler ve Sakumura	1966	Öğrenciler	Ekstra ödüller
Lee	1969	Bilim adamları	Görev süresi, kişisel ve örgütsel hedef uyumu
Lee	1971	Bilim adamları	Profesyonel prestij
Morris ve Scherman	1981	Ruh sağlığı çalışanları	Rol stresi, öz-etkililik, yaş, eğitim
O'Reilly ve Caldwell	1980	Yeni çalışanlar	İş seçiminin iradesi ve değiştirilemezliği, iş memnuniyeti
Rusbult ve Farrell	1983	Muhasebeciler, hemşireler	Ödüller, maliyetler, alternatifler
Schneider ve diğerleri	1974	Orman işçileri	Benlik imajı ve örgütsel hedefler uyum, görev süresi
Sheldon	1971	Bilim adamları	Yaş, görev süresi, pozisyon
Steers	1977	Bilim adamları, mühendisler	Başarı ihtiyacı, iş özellikleri, grup normları
Stevens ve diğerleri	1978	Kamu sektörü uzmanları	Aşırı rol yükleme, görev süresi ve iş katılımı
Stumpf ve Hartman	1984	Öğrenciler	Performans, iş-kişisi uyumu, iş memnuniyeti
Wiener ve Gechman	1977	Öğretmenler	Katılım, iş memnuniyeti
Welsh ve La Van	1981	Hastane çalışanları	Rol stresi, iş memnuniyeti, yaş, görev süresi

Kaynak: Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 3, 466-467.

Tablo 2.10’de bağımsız bir değişken olarak örgütsel bağlılık araştırmaları özetlenmiştir.

Tablo 2. 10. Bağımsız Bir Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık

Araştırmacı(lar)	Yıl	Örneklem	İlişkiler
Angle ve Perry	1981	Transit işçiler	Gecikme, iş gücü devri
Bateman ve Strasser	1984	Hemşireler	İş memnuniyeti
Hom ve diğerleri	1979	Askeri personel	İş gücü devri (devir hızı)
Koch ve Steers	1978	Kamu çalışanları	Devamsızlık, iş gücü devri
Larson ve Fukami	1984	Sendikali gazete çalışanları	Devamsızlık, iş gücü devri, performans
Marsh ve Mannari	1977	Japon elektrik işçileri	İş gücü devri
Mowday ve diğerleri	1979	Kamu çalışanları	Devamsızlık, iş gücü devri
Porter ve diğerleri	1976	Yönetici kursiyerleri (adayları)	İş gücü devri
Porter ve diğerleri	1974	Psikiyatri teknikerleri	İş gücü devri
Steers	1977	Bilim adamları, mühendisler	Devam, iş gücü devri
Van Maanen	1975	Polisler	Performans

Kaynak: Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 3, 466.

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde araştırmanın yöntemi üzerine yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın yöntemine, modeline, çalışma evrenine, örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Yöntemi

3.1.1 Araştırma Modeli

İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkilerini belirlemek için nicel araştırma yaklaşımına dayalı yöntemlerden ilişkisel (korelasyonel) tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde ilgili değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2010, s.226; Karasar, 2002, s.81). İlişkisel tarama yönteminde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi yani değişkenlerin birbirini etkileyip etkilemediğini belirlemek için kullanılır. İlişkisel tarama yöntemi, araştırmacıya değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama ve sonuçları tahmin etme imkânı verir. Bir ilişkisel taramada araştırmacı, istatistiksel testler kullanarak iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye çalışır. Bu süreçte araştırmacı, her bir örneklemin puanları için istatistiksel karşılaştırmalara yer verir (Metin, 2015, s.101).

İlişkisel tarama yöntemi, temel olarak açıklayıcı model ve tahmini model olmak üzere iki türden oluşmaktadır. Bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi türlerinden biri olan açıklayıcı model kullanılmıştır. Açıklayıcı model, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin gücü ortaya konulmak istendiğinde kullanılır. Açıklayıcı model, değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının hesaplanmasıyla oluşturulur. Bu modelde bir değişkendeki değişimin diğer değişkendeki yansıması gözlemlenmeye çalışılır. Açıklayıcı modelde ilişki, sadece iki değişken arasındaki etkileşimden meydana gelir (Metin, 2015, s.102). Bu bağlamda araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları (değişkenleri) arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Tablo 3.1’de gösterilen araştırmanın çalışmanın evreni 2019/2020 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin 5 merkez ilçesindeki (Muratpaşa, Konyaaltı, Kepez, Aksu ve Döşemealtı) resmi 156 ilkokul ve 199 ortaokulda görev yapmakta olan 7571 İlköğretim öğretmeninden oluşturulmuştur.

Tablo 3. 1. Araştırmanın Evren ve Örneklem Bilgileri

Evren Bilgileri		
İlköğretim Kurumu		
İlçe	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı
Muratpaşa	83	2436
Kepez	135	3224
Konyaaltı	33	793
Aksu	66	645
Döşemealtı	38	473
Toplam	355	7571

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için sürekli değişkenler için örneklem büyüklüğünü tespit etmeye yarayan formüllerden faydalanılmış ve Tablo 3.2’de sunulmuştur (Bartlett ve diğerleri, 2001, s.46-48; Büyüköztürk ve diğerleri, 2010, s.94; Balcı, 2018, s.109).

Tablo 3. 2. Araştırmanın Örneklem Hesaplaması

Evren büyüklüğü (N)= 7571
Sapma miktarı (d)=,05
Standart sapma (S)= ,5
Güven düzeyi (1-α)=,95
Güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri (t)=1,96
$(n_0)=[(t*S)/d]^2$
Örneklem büyüklüğü (n)= $\frac{n_0}{1+\frac{n_0}{N}}$
Öğretmenler için örneklem büyüklüğü n= 365,60

Araştırmanın örneklem grubunun sonuç olarak 366 öğretmenden oluşturulması kararlaştırılmıştır.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme ve basit tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Küme örnekleme, özellikle büyük ölçekli tarama araştırmalarında yaygın olarak kullanılan bir örnekleme türüdür. Ayrıca örnekleme girmesi gereken birimlerin listelenmesinin çok zor ya da imkânsız olduğu durumlarda grup örnekleme uygun bir örnekleme türüdür. Bu gibi durumlarda benzerlik gösteren birimler bir araya getirilerek kümeler oluşturulur (Balcı, 2018, s.102). Basit tesadüfi

örneklemede, evrendeki her birimin örnekleme seçilmede bağımsız ve eşit olma olasılığı, yani yansızlık kuralı vardır (Balcı, 2018, s.100).

Bu çalışmada, ilk aşamada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede Antalya ili 5 merkez ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullar okullardaki öğretmen sayılarına göre alt kümelere ayrılmıştır ve evreni temsil etme oranına göre örneklem grubuna dahil edilmesi gereken öğretmenler belirlenmiştir. Muratpaşa ilçesinde resmi 40 ilkokul ve 43 ortaokul; Kepez ilçesinde resmi 58 ilkokul ve 77 ortaokul; Konyaaltı ilçesinde resmi 14 ilkokul ve 19 ortaokul; Aksu ilçesinde resmi 27 ilkokul ve 39 ortaokul; Döşemealtı ilçesinde resmi 17 ilkokul ve 21 ortaokul arasından Muratpaşa ilçesinde 4 ilkokul 4 ortaokul; Kepez ilçesinde 5 ilkokul 5 ortaokul; Konyaaltı ilçesinde 2 ilkokul 2 ortaokul; Aksu ilçesinde 3 ilkokul 2 ortaokul; Döşemealtı ilçesinde 2 ilkokul 2 ortaokul belirlenmiştir.

İkinci aşamada çalışma yapılacak okullar, her alt küme arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışma grubunu oluşturacak ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin seçiminde ise ikinci aşamada belirlenen okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçim yapmak üzere basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından sonra 16 ilkokul ve 15 ortaokulunda görev yapan 450 ilköğretim okulu öğretmenine anket uygulanmıştır. Sonuç olarak bu anketlerden 423 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu ile iki ölçme aracı kullanılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerini belirlemek üzere Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından daha önce geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapıp Türkçeye uyarlanmış olan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını belirlemek üzere Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından daha önce geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapıp Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin ikisinde de 5’li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçme aracında kullanılan derecelendirmeler ise şu şekilde yapılmıştır: 1) "Kesinlikle Katılmıyorum", 2) "Katılmıyorum", 3) "Kararsızım", 4) "Katılıyorum" ve 5) "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde gruplandırılmıştır. İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ndeki tüm maddeler olumlu ifadeler şeklindeyken, Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde yer alan 3., 4., 5., ve 13. maddeler ters yönlüdür.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği (17 Madde)'nin ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (18 Madde)'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmak üzere örneklem çerçevesinde 217 anket kullanılmıştır. Hair ve diğerleri (1998, s.98-99)'e göre faktör analizi işlemlerinde örneklem büyüklüğü madde sayısının en az 5 katı şeklinde olmalıdır; fakat, örneklem, madde sayısının 10 katına kadar geliştirilebilir. Bu bağlamda araştırma örnekleminin yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Araştırmada Fisher ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiş olan, Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”ni kullanmak için hem Fisher ve diğerleri (2009) hem de Ekinci ve Sabancı (2021)'dan yasal izinler alınmıştır.

Fisher ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre varyansın %70,8'ini açıklayan dört faktör belirlenmiştir ve faktör yük değerlerinin ,509 ile ,952 arasında olduğu saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin uyum iyiliği kriterleri, Ki kare/sd =233,85; RMSEA=,56; NFI=,94; NNFI=,96; CFI= ,97 şeklinde bulunmuştur. Ayrıca ölçme aracının dört boyuttan oluştuğunu ve ölçme aracının her alt boyutunun iç tutarlılık güvenirlik katsayılarının; “Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi ,82”; “İşin Yaşama Olumsuz Etkisi ,91”; “Yaşamın İşe Olumlu Etkisi ,81” ve “İşin Yaşama Olumlu Etkisi ,70” olmak üzere kabul edilebilir düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nde 17 madde yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları YIOSE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), IYIOSE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YIOLE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) ve IYOLE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. “İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin” KMO and Barlett's Testi .841 ile iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda alt boyutların toplam varyansı açıklama oranı %67,892 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ait güvenirlik kat sayısı (Cronbach Alfa) ,701 bulunmuştur. IYIOSE alt boyutunun güvenirlik kat sayısı (α) ,869; YIOSE alt boyutunun güvenirlik kat sayısı ,847; IYOLE alt boyutunun güvenirlik kat sayısı ,812 ve YIOLE alt boyutunun güvenirlik kat sayısı ,837 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin RMSEA değeri .053 ile “kabul edilebilir uyum”, X^2/sd değeri 1,572 ile “mükemmel uyum”, NNFI değeri ,97 ile “mükemmel uyum”, AGFI değeri ,87 ile “kabul edilebilir uyum”, CFI değeri ,98 ile “mükemmel uyum”, S-RMR değeri ,052 ile “kabul edilebilir uyum”, GFI değeri ,91 ile “kabul

edilebilir uyum”, ve IFI değeri ,98 ile “mükemmel uyum” göstermektedir (Ekinci ve Sabancı, 2021, s.158-160).

Bu çalışmada da “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” nin geçerliği için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu çerçevede “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” nin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre verilerin faktör analize uygun olup olmadığını belirlemek için KMO and Barlett’s Testi yapılmıştır. Kasiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüm değeri ,802; Barlett küresellik katsayısı 1722,456 ve test sonucu ($p=.000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak veri setinin çok değişkenli normal dağılım göstermekte ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu görülmektedir. KMO değerinin ,50’den düşük olması durumunda faktörün analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır. Örneklem büyüklüğü için değerler: ,50-,60 arasında ise “kötü”; ,60-,70 arasında ise “zayıf”; ,70-,80 arasında ise “orta”; ,80-,90 arasında ise “iyi” ve ,90 ve üzeri ise “mükemmel” olduğu kabul edilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018; Field, 2018, s.1014; Leech ve diğerleri, 2005, s.82).

Tablo 3. 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin Ortak Faktör Varyansları (Communalities)

Madde	Ortak Faktör Varyansı	Madde	Ortak Faktör Varyansı
1	,509	10	,509
2	,764	11	,637
3	,807	12	,586
4	,701	13	,746
5	,774	14	,655
6	,467	15	,735
7	,637	16	,758
8	,598	17	,631
9	,742		

Tablo 3.3’te de görüldüğü üzere maddelere ilişkin ortak varyanslarının ,467 ile ,807 arasında değiştiği görülmektedir. Bir maddenin faktör yük değerinin yüksek veya düşük olması, o maddenin söz konusu faktörle yeterince güçlü veya zayıf bir ilişkisi olduğunu gösterir. Alan yazında bir maddenin faktör yük değerinin ,30’dan yüksek olması gerektiği görüşü yaygındır (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.194).

Tablo 3. 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin Toplam Varyans Değerlerine İlişkin Veriler

Faktör	Öz değer			Açıklanan Varyans		
	Toplam	%	Toplamlı	Toplam	%	Toplamlı
1	4,671	27,475	27,475	3,639	21,404	21,404
2	3,045	17,914	45,389	3,455	20,321	41,725
3	2,314	13,611	59,000	2,151	12,652	54,377
4	1,228	7,222	66,222	2,014	11,845	66,222

Tablo 3.4'te Temel Bileşenler Analizi sonucunda elde edinilen bulgulara göre 17 maddenin (değişkenin) öz değeri 1.00'dan büyük olan dört faktör altında toplanmaktadır. Birinci faktöre ait varyans değeri 21,404; ikinci faktöre ait varyans değeri 20,321; üçüncü faktöre ait varyans değeri 12,652 ve dördüncü faktöre ait varyans değeri ise 11,845'tir. Ölçeğe en az katkı veren faktörün ise dördüncü faktör olduğu, en çok katkı veren faktörün ise birinci faktör olduğu görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans değeri %66,222'dir. Buna göre analiz sonucunda ortaya çıkan dört faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları anlaşılmaktadır.



Tablo 3. 5. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Döndürme Sonrası Yük Değerleri

		Faktör			
		1	2	3	4
1. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	Madde 3 (İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum)	,895			
	Madde 2 (İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor)	,860			
	Madde 5 (İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum)	,846			
	Madde 4 (Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor)	,812			
	Madde 1 (İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum)	,670			
2. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	Madde 9 (Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum)		,855		
	Madde 7 (Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor)		,780		
	Madde 11 (Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum)		,780		
	Madde 8 (Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım)		,762		
	Madde 10 (İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum)		,691		
	Madde 6 (Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor)		,566		
3. İşin Yaşama Olumlu Etkisi	Madde 13 (İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor)			,831	
	Madde 14 (İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor)			,773	
	Madde 12 (İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor)			,753	
4. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	Madde 16 (Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor)				,855
	Madde 15 (Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor)				,844
	Madde 17 (Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor)				,761

Tablo 3.5'te Varimax Rotasyonu ile Dönüştürülmüş Faktör Matrisi'nde verilen bulgulara göre 1., 2., 3., 4., ve 5. maddelerin birinci faktör (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi); 6., 7., 8., 9., 10., 11. maddelerin ikinci faktör (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi); 12., 13., 14. maddelerin ise üçüncü faktör (İşin Yaşama Olumlu Etkisi); 15., 16., 17. maddelerin dördüncü faktör (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) altında toplandığı görülmektedir. Faktör yük değerlerinin birinci faktör (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi) için ,670 ile ,895 arasında; ikinci faktör (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi) için ,566 ile ,855 arasında; üçüncü faktör (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) için ,753 ile ,831 arasında; dördüncü faktör (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi) için ,761 ile ,855 arasında değiştiği görülmektedir.

“İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin” geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3. 6. *İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Veriler*

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Çalışmaya Ait Uyum İndeksi
	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 3$	2,12
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,07
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$0,05 < S-RMR \leq 0,1$	,07
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI < 0,97$	,95
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	,89
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	,84
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 < IFI \leq 0,95$	,96

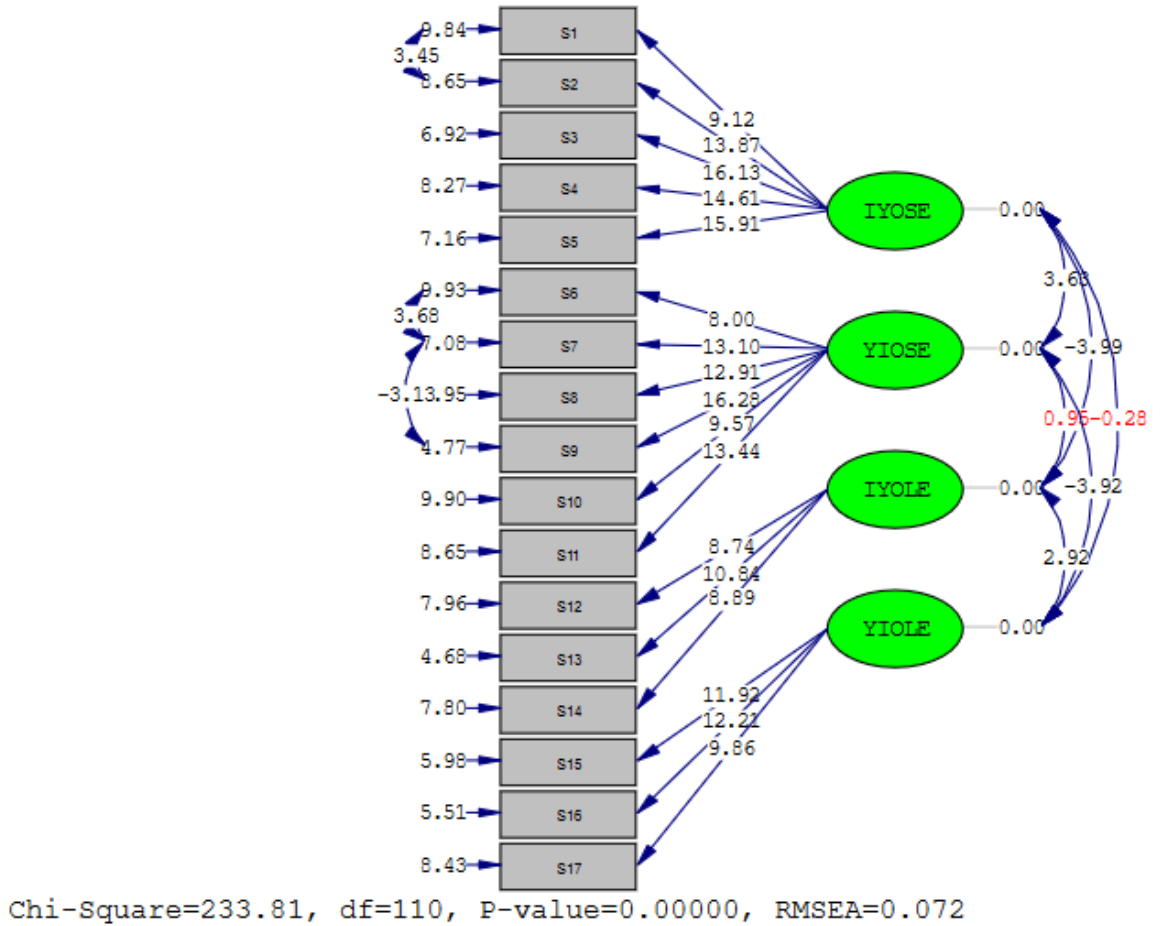
Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Tablo 3.6'da verilen “İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin” doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin X^2/sd değeri 2,12; RMSEA değeri ,07; S-RMR değeri ,07; NNFI değeri ,95; CFI değeri ,96 “kabul edilebilir uyum” ve IFI değeri ,96 ile “mükemmel uyum” göstermektedir.

GFI değeri ,89 ve AGFI değeri ,84 olarak Schermelleh-Engel ve diğerleri (2003) tarafından belirlenen eşlik değerinin altında olsa da sınır değere çok yakın olduğu söylenebilir. Segars ve Grover (1993, s.522) AGFI değerinin ,80'nin üzerinde olması kabul edilebilir bir düzeydir. Doll ve diğerleri (1994, s.456) de ,80 ile ,89 arasındaki GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ne yapılan AFA’da ortaya çıkan sonuçların doğrulanıp doğrulanmadığını kontrol etmek için LISREL paket programı kullanılarak DFA yapılmıştır. Orijinal ölçekte yapı korunarak yapılan ilk DFA sonucunda uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç ile modifikasyon düzenlemeleri yapılmıştır. LISREL programı aracılığı ile ki-kare değerinde elde edilecek düşüş miktarı önerilerine göre modifikasyon işlemleri yapılmıştır. Modifikasyon işlemi ile daha iyi uyum indeksleri elde etmek amaçlanmıştır.

Modifikasyon işlemi yapılırken araştırmacının çok dikkatli olması gerekmektedir ve ki-kare değerinde düşüş yaşanırca yapılmalıdır. Ayrıca modifikasyon işlemi karar verildiyse teker teker bu işlemler yapılmalıdır (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.312). Bu bağlamda modifikasyon işlemleri birer birer (3 modifikasyon) yapılmış ve ki-kare değerinde düşüş gözlenmiştir.

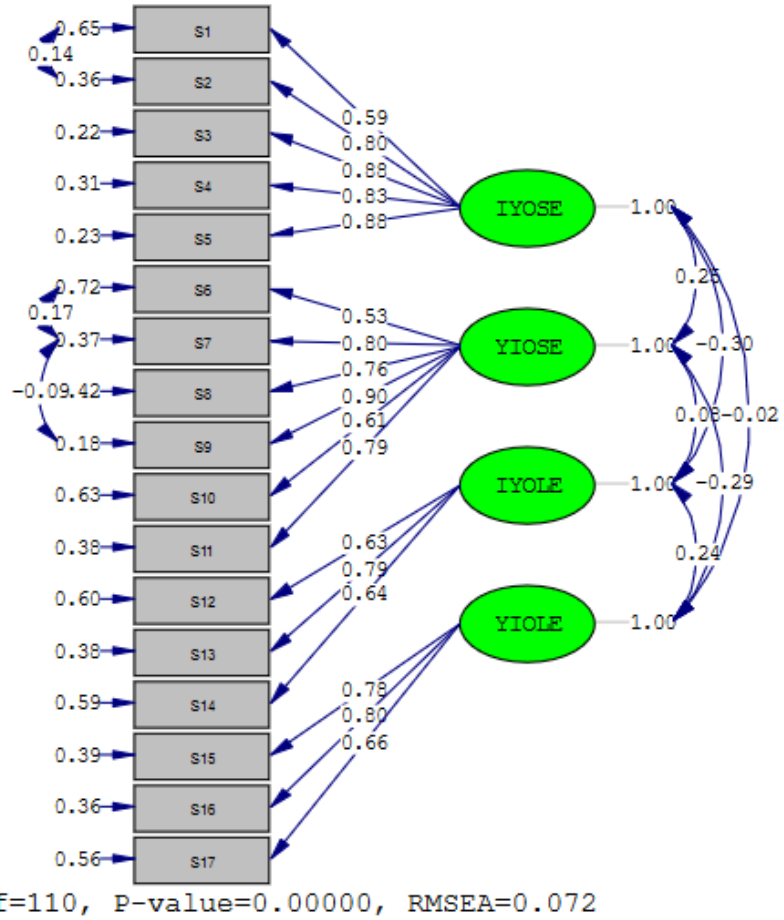


Şekil 3. 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diagramı (Yol Şeması) t-değerleri

Şekil 3.1’deki yol şemasında verilen t-değerleri 8,00 ile 16,28 arasındadır. Parametre tahminlerinin, eğer t-değerleri 2,56’yı aşarsa ,01 düzeyinde; 1,96’yı aşarsa ,05 düzeyinde

manidar olduğu belirtilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018). Buna göre elde edilen t-değerlerinden, tüm maddelerin ,01 düzeyinde manidar olduğu anlaşılmaktadır.

Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yapılan analizlerin manidar olmayan t-değerlerinin analiz dışında bırakılması gerekmektedir. Ancak bu maddelerin analizlerden çıkarılmadan önce hata varyanslarının kontrol edilmesi faydalı olacaktır (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.304). Bu bağlamda maddelerin hata varyans değerleri Şekil 3.2’de gösterilmektedir.



Şekil 3. 2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin (Path Diagramı) Yol Şeması: (Standardized Solution) Hata Varyanslarına İlişkin Veriler

Şekil 3.2’de verilen yol şemasında görüldüğü gibi hata varyanslarının ,18 ile ,72 arasında olduğu belirlenmiştir. Çokluk ve diğerleri (2018)’ne göre hata varyans değerlerinin ,90 ve üzerinde olması hata varyanslarının yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre elde edilen hata varyans değerlerinde, tüm maddelerin hata varyans değerleri ,90’nın altında düşük değerde olduğu belirlenmiştir.

“İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin güvenilirliğinin tespiti için güvenilirlik analizi yapılmıştır. “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin boyutlara göre ve bütünde güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3. 7. *İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Boyutlara Göre ve Bütünde Güvenirlik Analiz Sonuçları*

Faktörler		Güvenirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
İyose	(İşin Yaşama Olumsuz Etkisi)	,889
Yiose	(Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi)	,833
İyole	(İşin Yaşama Olumlu Etkisi)	,737
Yiole	(Yaşamın İşe Olumlu Etkisi)	,786
Toplam		,711

Tablo 3.7’de “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”nin güvenilirliğine ilişkin bulgularda görüldüğü gibi İyose boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,889; Yiose boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,833; İyole boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,737; Yiole boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,786 ve ölçeğin bütününe ait güvenilirlik kat sayısı (α) ,711 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Akgül ve Çevik (2003, s.435-436)’e göre güvenilirlik kat sayısının (α) bulanabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak ölçeğin güvenilirlik kat sayıları aşağıda verilmiştir:

- I. $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- II. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- III. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirirdir,
- IV. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derece güvenilirirdir.

Sonuç olarak Ekinci ve Sabancı (2021)’nın analizlerinde elde ettikleri sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği ve ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.1.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilmiş olan, Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ni” kullanmak için hem Meyer ve diğerleri (1993) hem de Dağlı ve diğerleri (2018)’den yasal izinler alınmıştır.

Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nde Duygusal Bağlılık (6 Madde), Devam Bağlılığı (6 Madde) ve Normatif Bağlılık (6 Madde) olmak üzere 3 boyut ve 18 madde yer almaktadır. 3., 4., 5. ve 13. Maddelerin ters maddeler olduğunu belirtmişlerdir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin madde yük değerleri .410 ile .749 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik kat sayıları (Cronbach Alfa); Normatif Bağlılık alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı ,77; Devam Bağlılığı alt boyutunun

güvenirlik kat sayısı ,83 ve Duygusal Bağlılık alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı ,85 olarak hesaplanmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre ise X^2/sd değeri 4,824; PNFI değeri ,88 ve RNI değeri ,93 olarak hesaplanmıştır (Meyer ve diğerleri, 1993, s.543-546).

Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nde 18 madde yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin KMO and Barlett’s Testi ,889 ile iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. 3., 4., 5. ve 13. Maddelerin ters maddeler olduğunu belirtmişlerdir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda alt boyutların toplam varyansı açıklama oranı %52,719 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ait güvenilirlik kat sayısı (Cronbach Alfa) ,884 bulunmuştur. Normatif Bağlılık alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı ,80; Devam Bağlılığı alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı ,73 ve Duygusal Bağlılık alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı ,80 olarak hesaplanmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre ise X^2/sd değeri 2,104; CFI değeri ,90; GFI değeri ,88; AGFI değeri ,84; NFI değeri ,83; RFI değeri ,80 ve RMSEA değeri ,007 olarak hesaplanmıştır (Dağlı ve diğerleri, 2018, s.1769-1772).

Bu çalışmada da “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin geçerliği için hem açıklayıcı hem de doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Bu çerçevede “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre verilerin faktör analize uygun olup olmadığını belirlemek için KMO and Barlett’s Testi yapılmıştır. Kasiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçüm değeri ,899; Barlett küresellik katsayısı 1904,700 ve test sonucu ($p=,000$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak veri setinin çok değişkenli normal dağılım göstermekte ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu görülmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018; Field, 2018, s.1014; Leech ve diğerleri, 2005, s.82).

Tablo 3. 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Ortak Faktör Varyansları (Communalities)

Madde	Ortak Faktör Varyansı	Madde	Ortak Faktör Varyansı
1	,616	10	,550
2	,379	11	,506
3	,665	12	,440
4	,782	13	,537
5	,709	14	,539
6	,587	15	,635
7	,350	16	,596
8	,708	17	,693
9	,558	18	,657

Tablo 3.8’de de görüldüğü üzere maddelere ilişkin ortak varyanslarının ,350 ile ,782 arasında değiştiği görülmektedir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nde yer alan maddelerin faktör yük

değerlerinin tamamının ,30'dan yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.194).

Tablo 3. 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Toplam Varyans Değerlerine İlişkin Veriler

Faktör	Öz değer			Açıklanan Varyans		
	Toplam	%	Toplamlı	Toplam	%	Toplamlı
1	7,110	39,498	39,498	4,600	25,558	25,558
2	1,946	10,810	50,308	3,247	18,037	43,595
3	1,453	8,071	58,378	2,661	14,784	58,378

Tablo 3.9'da Temel Bileşenler Analizi sonucunda elde edinilen bulgulara göre 18 maddenin (değişkenin) öz değeri 1.00'dan büyük olan üç faktör altında toplanmaktadır. Birinci faktöre ait varyans değeri 25,558, ikinci faktöre ait varyans değeri 18,037 ve üçüncü faktöre ait varyans değeri 14,784'tür. Ölçeğe en az katkı veren faktörün ise üçüncü faktör olduğu, en çok katkı veren faktörün ise birinci faktör olduğu görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans değeri %58,378'dir. Buna göre analiz sonucunda ortaya çıkan üç faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Döndürme Sonrası Yük Değerleri

	Maddeler	Faktörler		
		1	2	3
1) Duygusal Bağlılık	M4 (Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum)	,871		
	M5 (Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum)	,834		
	M3 (Okulumla karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum)	,807		
	M16 (Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.)	,597		
	M6 (Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır)	,594		
	M1 (Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder)	,583		
	M2 (Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum)	,565		
	M13 (Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum)	,526		
2) Devam Bağlılığı	M12 (Bu okuldan ayrılacak olsam, bunun olumsuz sonuçlarından biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu)		,680	
	M9 (Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur)		,629	
	M8 (Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi)		,620	
	M11 (Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim)		,531	
	M7 (Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir)		,522	
3) Normatif Bağlılık	M17 (Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam)			,814
	M15 (Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim)			,757
	M18 (Bu okula çok şey borçluyum)			,711
	M14 (Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum)			,573

Tablo 3.10'da Varimax Rotasyonu ile Dönüştürülmüş Faktör Matrisi'nde verilen bulgulara göre 1., 2., 3., 4., 5., 6., 13. ve 16. maddelerin birinci faktör (Duygusal Bağlılık); 7., 8., 9., 11., ve 12. maddelerin ikinci faktör (Devam Bağlılığı); 14., 15., 17. ve 18. maddelerin ise üçüncü faktör (Normatif Bağlılık) altında toplandığı görülmektedir. 10. maddenin iki faktör arasındaki yük değeri farkı ,1'den yüksek bulunmuştur ve 10. madde binişik olduğundan analizden çıkarılmıştır. Bir maddenin binişik olmaması için iki ya da daha fazla faktördeki yük değerleri arasındaki farkın .1'den düşük olması gerekmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.232). Faktör yük değerlerinin birinci faktör (Duygusal Bağlılık) için ,526 ile ,871 arasında; ikinci faktör (Devam Bağlılığı) için ,522 ile ,680 arasında; üçüncü faktör (Normatif Bağlılık) için ,573 ile ,814 arasında değiştiği görülmektedir. Han ve diğerleri (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan 13. ve 16. Maddeler Normatif Bağlılık alt boyutunda yer alırken yapılan analiz sonuçlarına göre Duygusal Bağlılık alt boyutunda yer

almıştır. 13. Madde detaylı olarak incelendiğinde “minnet duyma/sorumluluk hissetme” gibi duygu ağırlıklı bir cümle olduğu, 16. Maddenin de “sadakat duyma” gibi duygusal ağırlıklı bir cümle olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmaya katılanların 13. ve 16. Maddelerin Türkçe çevirilerini anlamsal olarak duygusal bağlılık olarak algılayabilecekleri kanaatine varılmıştır. Bu sebepten dolayı araştırma verilerinin analizi yapılırken 13. ve 16. maddeler Duygusal Bağlılık alt boyutunda yer almıştır.

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3. 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Veriler

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışmaya Ait Uyum İndeksi
	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 3$	2,58
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	,08
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$0,05 < S-RMR \leq 0,1$	,08
NNFI	$0,97 \leq NNFI \leq 1$	$0,95 \leq NNFI < 0,97$	,95
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	,86
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	,81
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 < IFI \leq 0,95$	,96

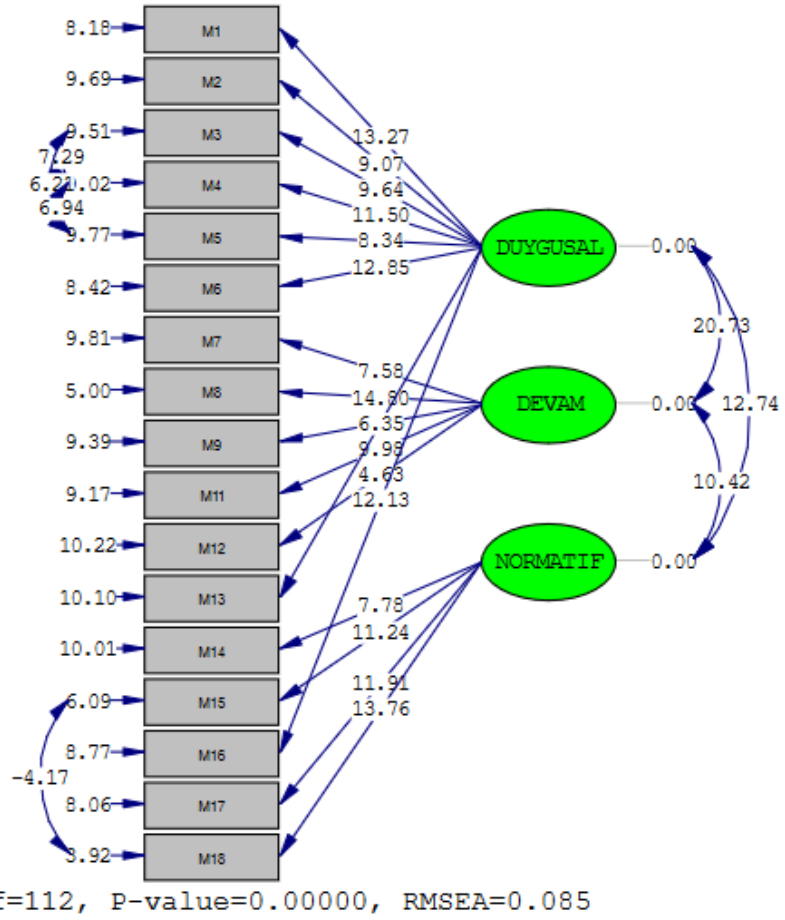
Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Tablo 3.11’de yer alan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin X^2/sd değeri 2,58; RMSEA değeri ,08; S-RMR değeri ,08; NNFI değeri ,95; CFI değeri ,96 ile “kabul edilebilir uyum”, IFI değeri ,96 ile “mükemmel uyum” göstermektedir.

GFI değeri ,86 ve AGFI değeri ,81 olarak Schermelleh-Engel ve diğerleri (2003) tarafından belirlenen eşlik değerinin altında olsa da sınır değere çok yakın olduğu söylenebilir. Segars ve Grover (1993, s.522) AGFI değerinin ,80’nin üzerinde olması kabul edilebilir bir düzeydir. Doll ve diğerleri (1994, s.456) de ,80 ile ,89 arasındaki GFI ve AGFI değerleri kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir.

Analiz verilerinden daha iyi sonuç elde edebilmek için modifikasyon işlemlerine, LISREL programının önerileri dikkate alınarak teker teker, ki-kare değerinde düşüş

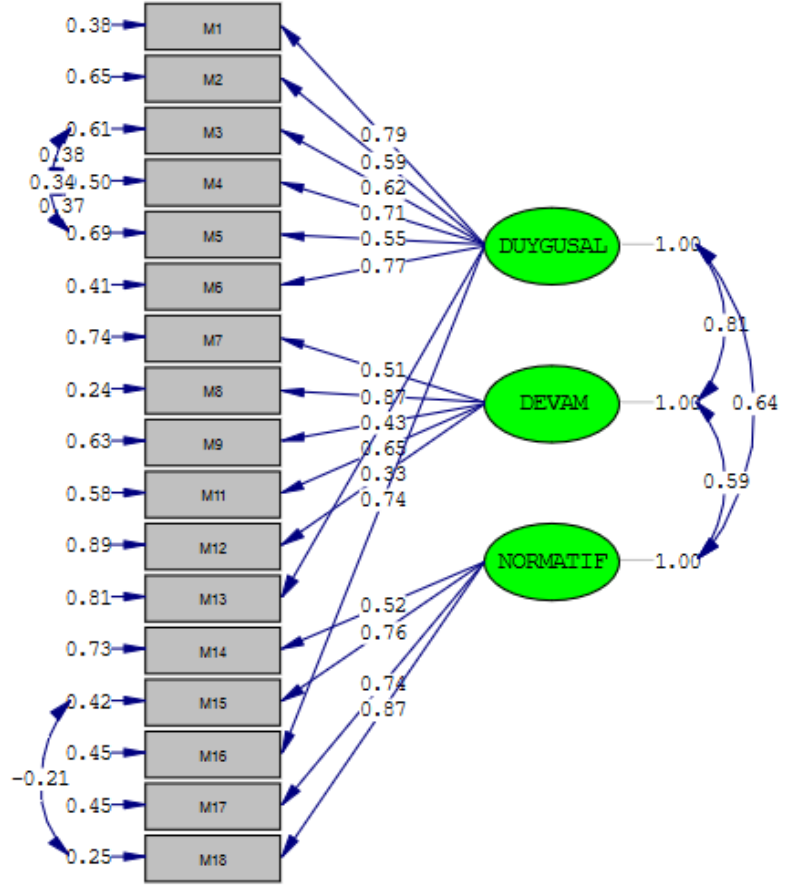
gözlendikçe devam edilmiş (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.312) ve toplam 4 modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir.



Şekil 3. 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diagramı (Yol Şeması) t-değerleri

Şekil 3.3'teki yol şemasında verilen t-değerleri 4,63 ile 14,80 arasındadır. Parametre tahminlerinin, eğer t-değerleri 2,56'yı aşarsa ,01 düzeyinde; 1,96'yı aşarsa ,05 düzeyinde manidar olduğu belirtilmektedir (Çokluk ve diğerleri, 2018). Buna göre elde edilen t-değerlerinden, tüm maddelerin ,01 düzeyinde manidar olduğu anlaşılmaktadır.

Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yapılan analizlerin manidar olmayan t-değerlerinin analiz dışında bırakılması gerekmektedir. Ancak bu maddelerin analizlerden çıkarılmadan önce hata varyanslarının kontrol edilmesi faydalı olacaktır (Çokluk ve diğerleri, 2018, s.304). Bu bağlamda maddelerin hata varyans değerleri Şekil 3.4'te gösterilmektedir.



Chi-Square=289.61, df=112, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

Şekil 3. 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin (Path Diagramı) Yol Şeması: (Standardized Solution) Hata Varyanslarına İlişkin Veriler

Şekil 3.4'te verilen yol şemasında görüldüğü gibi hata varyanslarının ,24 ile ,89 arasında olduğu belirlenmiştir. Çokluk ve diğerleri (2018)'ne göre hata varyans değerlerinin ,90 ve üzerinde olması hata varyanslarının yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre elde edilen tüm maddelerin hata varyans değerlerinin düşük olduğu görülmektedir.

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin güvenilirliğinin tespiti için güvenilirlik analizi yapılmıştır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin boyutlara göre ve bütünde güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3. 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Boyutlara Göre ve Bütünde Güvenirlik Analiz Sonuçları

Faktörler	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
1. Duygusal Bağlılık	,874
2. Devam Bağlılığı	,727
3. Normatif Bağlılık	,787
Toplam	,895

Tablo 3.12’de “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin güvenilirliğine ilişkin bulgulara görüldüğü gibi Duygusal Bağlılık boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,874; Devam Bağlılığı boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,727; Normatif Bağlılık boyutunun güvenilirlik kat sayısı (α) ,787 ve ölçeğin bütününe ait güvenilirlik kat sayısı (α) ,895 olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur (Akgül ve Çevik, 2003, s.435-436).

Sonuç olarak Dağlı ve diğerleri (2018)’nin analizlerinde elde ettikleri sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği ve ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.1.4. Verilerin Toplanma Süreci

Araştırmanın verileri 3 bölümden oluşan ölçme aracı ile elde edilmiştir. Anketin birinci kısmında katılımcıların kişisel bilgilerine (cinsiyet, eğitim, yaş, kıdem, bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri), ikinci kısmında İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ne ve son kısımda ise Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçları yasal izinler alındıktan sonra belirlenen örneklem çerçevesinde ihtiyaçlar doğrultusunda yüz yüze ve online olarak iki şekilde hazırlanıp uygulanmıştır.

3.1.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 25.0 ve LISREL 8.80 paket programı kullanılmıştır. Varsayımların karşılandığı durumlarda parametrik testler ve varsayımların karşılanmaması durumunda ise non-parametrik testler kullanılmıştır. Spss analizlerinde; yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, frekans, basit korelasyon (Pearson korelasyon katsayısı), parametrik testlerden ilişkisiz örneklem için t-testi ve tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA), tek faktörlü varyans analizi varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

SPSS programı aracılığı ile verilerin normal dağılım gösterip göstermemesi ile ilgili olarak hipotez testlerden Kolmogorov-Smirnov değerleri ve Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normallik testi yapılmış ve test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 13. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi

Ölçek	Boyut	Kolmogorov-Smirnov			Skewness (çarpıklık)	Kurtosis (basıklık)
		İsta.	Sd	Sig.		
İş Yaşam Dengesi	İyose	,115	412	,000	,346	-,426
	Yiose	,122	412	,000	,725	,712
	İyole	,120	412	,000	-,348	-,482
	Yiole	,171	412	,000	-,652	,300
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	,087	412	,000	-,468	,042
	Devam Bağlılığı	,070	412	,000	,037	-,202
	Normatif Bağlılık	,083	412	,000	,136	-,340

Tablo 3.13'teki verilerin normal dağılıp dağılmaması ile ilgili olarak öncelikle Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmış ve test sonuçları verilerin normal dağılmadığını göstermiştir ($p < ,05$). Ancak Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelendiğinde tüm alt boyutların normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir. Normal dağılım için Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin “ $\pm 1,0$ ” arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2018, s.40).

Her iki gruptaki ölçümlerin varyansların eşit dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ise Levene testi yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılmadığı ve varyansların eşit olmadığı tespit edildiğinde parametrik olmayan testler yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Scheffe, Tukey HSD ve LSD testlerinden yararlanılmıştır. Anlamlılık testlerinde ,05 ve ,01 değerleri esas alınmıştır (Akgül ve Çevik, 2003, s.129; Büyüköztürk, 2018, s.39-42; Bryman ve Cramer, 2001, s.115; Cohen ve diğerleri, 2000, s.317; Leech ve diğerleri, 2005, s.27-28, 132).

Korelasyon analizi, değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını, böyle bir ilişki tespit edildiği takdirde bu ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemeye yarar (Akgül ve Çevik, 2003, s.356). Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını belirlemek için kullanılır. Pearson Korelasyon Katsayısı, değişkenlerin ikili olarak (birlikte) normal dağılım göstermesini ve iki değişkenin de sürekli olmasını gerektirmektedir. Korelasyon katsayısının (1,00) olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi; (-1,00) olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; ,00 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, (,00 – ,30) arasında olması düşük; (,30 – ,70) arasında olması orta; (1,00 – ,70) arasında olması yüksek düzeyde bir ilişki ile tanımlanabilir. Araştırmada yer alan değişkenler

arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde bu ölçütleri esas alan yaklaşım benimsenmiştir (Büyüköztürk, 2018, s.31-32).

İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) için ilişkisiz örneklem için t-testi; okullarındaki çalışma süresi değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin yaş değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre işin yaşama olumlu etkisi (İyole) için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ilişkisiz örneklem için t-testi; okullarındaki çalışma süresi değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin yaş değişkenine göre devam bağlılığı için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre devam bağlılığı için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine, ardından araştırmanın alt problemleriyle ilgili olarak elde edinilen verilerin bulgularına yer verilmiştir. Araştırma bulguları ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılığı ve iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki başlıkları altında toplanarak aşağıda sunulmuştur.

4.1. İlköğretim Öğretmenlerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Demografik Özellikler	Demografik Değişken	N	%
Cinsiyet	Erkek	166	39,2
	Kadın	257	60,8
Yaş	18-25 Yaş	10	2,4
	26-33 Yaş	72	17,0
	34-41 Yaş	159	37,6
	42-49 Yaş	110	26,0
	50 Yaş ve üzeri	72	17,0
Eğitim	Lisans	381	90,1
	Lisansüstü	42	9,9
Kıdem	1-5 Yıl	38	9,0
	6-10 Yıl	75	17,7
	11-15 Yıl	79	18,7
	16-20 Yıl	83	19,6
	21 Yıl ve üzeri	148	35,0
Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	245	57,9
	6-10 Yıl	110	26,0
	11-15 Yıl	43	10,2
	16-20 Yıl	18	4,3
	21 Yıl ve üzeri	7	1,7

Tablo 4.1’de yer alan demografik değişkenler dikkate alındığında;

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların %39,2’sini (n=166) erkekler, %60,8’ini (n=257) kadınlar oluşturmaktadır. Erkek öğretmenlerin sayısının kadın öğretmenlerden az olduğu görülmektedir.

Yaş değişkenine göre katılımcıların %2,4’ü (n=10) 18-25 yaş arası, %17,0’si (n=72) 26-33 yaş arası, %37,6’sı (n=159) 34-41 yaş arası, %26,0’sı (n=110) 42-49 yaş arası ve %17,0’si

(n=72) 50 yaş ve üzeri öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcılar yaş değişkenine göre normal dağılım göstermektedir. Yaş değişkenine göre en fazla katılımın 34-41 yaş arası öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Eğitim değişkenine göre katılımcıların %90,1'ini (n=381) lisans mezunu ve %9,9'unu (n=42) lisansüstü mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Lisans mezunu öğretmenlerin sayısının lisansüstü mezunu öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine göre katılımcıların %9,0'unu (n=38) 1-5 yıl çalışanlar, %17,7'sini (n=75) 6-10 yıl çalışanlar, %18,7'sini (n=79) 11-15 yıl çalışanlar, %19,6'sını (n=83) 16-20 yıl çalışanlar ve %35'ini (n=148) 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcılar kıdem değişkenine göre normal dağılım göstermektedir. Kıdem değişkenine göre en fazla katılımın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Bulunduğu kurumda çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların %57,9'unu (n=245) 1-5 yıl çalışanlar, %26,0'sını (n=110) 6-10 yıl çalışanlar, %10,2'sini (n=43) 11-15 yıl çalışanlar, %4,3'ünü (n=18) 16-20 yıl çalışanlar ve %1,7'sini (n=7) 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunlukla kurumlarındaki çalışma sürelerinin 1-5 yıl arası olduğu görülmektedir.

4.2. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesinin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe ilişkin olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarının ortalamalarına ilişkin bulgular; iş yaşam dengesinin cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve bulundukları kurumlardaki çalışma sürelerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. 2. İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Sıklık (N)	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	Standart Sapma (Ss.)
İyose	423	2,8071	,93050
Yiose	423	1,9535	,67418
İyole	423	3,1340	,89226
Yiole	423	3,4586	,80238

Tablo 4.2'de verilen göre ilköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda iş yaşam dengelerinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=2,80$); yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutunda iş yaşam dengelerinin düşük düzeyde olduğu ($\bar{x} =1,95$) belirlenmiştir. Buna karşılık ilköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda iş yaşam

dengelelerinin orta düzeyde olduđu ($\bar{x}=3,13$); yařamın iře olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iř yařam dengelelerinin yůksek düzeyde olduđu ($\bar{x}=3,45$) belirlenmiřtir.

Cinsiyet deęiřkenine gůre ilköęretim ۆęretmenlerinin iř yařam dengesine yۆnelik iliřkisiz ۆrneklemeler için t-testi yapılmıř ve elde edilen bulgular Tablo 4.4'te sunulmuřtur.

Tablo 4. 3. Cinsiyete Gůre İlkۆęretim ۆęretmenlerinin İř Yařam Dengelerine İliřkin Bulgular

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	Sd.	t	p
İyose	Erkek	166	2,6205	,85836	421	-3,355	,001*
	Kadın	257	2,9276	,95667			
Yiose	Erkek	166	1,9237	,66048	421	-,731	,465
	Kadın	257	1,9728	,68347			
İyole	Erkek	166	3,1285	,90317	421	-,101	,920
	Kadın	257	3,1375	,88689			
Yiole	Erkek	166	3,4217	,83458	421	-,761	,447
	Kadın	257	3,4825	,78161			

Tablo 4.3'te elde edilen bulgulara gůre erkek ve kadın ۆęretmenlerin iřin yaşama olumsuz etkisi (İyose) alt boyutundaki iř yaşam dengelelerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$t_{(421)}=-3,355$; $p=,001<,05$]. İlişkisiz ۆrneklemeler için t testi kullanılarak, ilköğretim ۆęretmenlerinin cinsiyet değişkenine gůre yaşamın iře olumsuz etkisi (Yiose), iřin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın iře olumlu etkisi (Yiole) boyutlarındaki iř yaşam dengelelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). Kadın ۆęretmenlerin iřin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda iř yaşam dengesi düzeyi ($\bar{x}=2,92$), erkek ۆęretmenlerin iřin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda iř yaşam dengesi düzeyinden ($\bar{x}=2,62$) yůksektir.

Tablo 4. 4. Eęitim Durumuna Gůre İlkۆęretim ۆęretmenlerinin İř Yařam Dengelerine İliřkin Bulgular

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss.	Sd.	t	p
İyose	A-Lisans	381	2,8089	,92579	421	,122	,903
	B-Lisansůstű	42	2,7905	,98372			
Yiose	A-Lisans	381	1,9532	,67532	421	-,029	,977
	B-Lisansůstű	42	1,9563	,67179			
İyole	A-Lisans	381	3,1505	,88924	421	1,147	,252
	B-Lisansůstű	42	2,9841	,91643			
Yiole	A-Lisans	381	3,4961	,80226	421	2,916	,004*
	B-Lisansůstű	42	3,1190	,72815			

İlkۆęretim ۆęretmenlerinin eęitim durumu deęiřkenine gůre iř yařam dengelelerine iliřkin gůrűřlerini belirlemek t-testi yapılmıř ve elde edilen bulgular Tablo 4.4'te verilmiřtir. Elde edilen bulgulara gůre ilköęretim ۆęretmenlerinin eęitim durumu deęiřkenine gůre iřin yařama olumsuz etkisi (İyose), yařamın iře olumsuz etkisi (Yiose) ve iřin yařama olumlu etkisi

(İyole) alt boyutlarındaki iş yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). Lisans ve lisansüstü öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$t_{(421)}= 2,916$; $p=,001<,05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyi ($\bar{x}=3,49$), lisansüstü öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyinden ($\bar{x}=3,11$) yüksektir.

Tablo 4. 5. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşama Olumsuz Etkisine, İşin Yaşama Olumlu Etkisine ve Yaşamın İşe Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
İyose	A- 18-25 Yaş	10	2,3400	,94304	1,256	,286	-
	B- 26-33 Yaş	72	2,8833	,91974			
	C- 34-41 Yaş	159	2,7635	,88728			
	D- 42-49 Yaş	110	2,9073	,98341			
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	2,7389	,94326			
İyole	A- 18-25 Yaş	10	3,6333	,69300	1,488	,205	-
	B- 26-33 Yaş	72	2,9861	,95998			
	C- 34-41 Yaş	159	3,1132	,93293			
	D- 42-49 Yaş	110	3,1606	,77385			
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	3,2176	,90928			
Yiole	A- 18-25 Yaş	10	3,5000	,65263	2,981	,019*	C-D
	B- 26-33 Yaş	72	3,3056	,92395			
	C- 34-41 Yaş	159	3,3564	,72926			
	D- 42-49 Yaş	110	3,6333	,82017			
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	3,5648	,77245			

İlköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir. Elde edinilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ve işin yaşama olumlu etkisi (İyole) alt boyutlarındaki iş yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,981$; $p=,019<,05$]. Yaşamın işe olumlu etkisine (Yiole) ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 42-49 yaş arası öğretmenlerle ($\bar{x}=3,63$), 34-41 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{x}=3,35$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 42-49 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin, 34-41 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 6. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Yaşamın İşe Olumsuz Etkisine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Anlamlı Fark
Yiose	A- 18-25 Yaş	10	187,40	4	1,833	,766	-
	B- 26-33 Yaş	72	220,78				
	C- 34-41 Yaş	159	217,51				
	D- 42-49 Yaş	110	202,56				
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	208,90				

İlköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutunda normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır.

Tablo 4.6’da verilen Kruskal-Wallis Testi sonuçları, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin yaş durumu değişkenine göre yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) [$X^2_{(4)}=1,833$; $p>,05$] boyutundaki iş yaşam dengelerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 7. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşamı Olumsuz Etkisine, Yaşamın İş Olumsuz Etkisine ve Yaşamın İş Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Kıdem	N	X	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
İyose	A- 1-5 Yıl	38	2,6789	,82860	,705	,589	-
	B- 6-10 Yıl	75	2,7067	,94859			
	C- 11-15 Yıl	79	2,9038	,83933			
	D- 16-20 Yıl	83	2,7855	1,00087			
	E- 21 Yıl ve üzeri	148	2,8514	,95422			
Yiose	A- 1-5 Yıl	38	2,0746	,68082	2,986	,019*	C-D
	B- 6-10 Yıl	75	1,8933	,72733			
	C- 11-15 Yıl	79	2,1561	,65662			
	D- 16-20 Yıl	83	1,8514	,68075			
	E- 21 Yıl ve üzeri	148	1,9020	,63112			
Yiole	A- 1-5 Yıl	38	3,3246	,71234	2,239	,064	-
	B- 6-10 Yıl	75	3,3333	,86646			
	C- 11-15 Yıl	79	3,3502	,73941			
	D- 16-20 Yıl	83	3,4900	,84317			
	E- 21 Yıl ve üzeri	148	3,5968	,78560			

İlköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir. Elde edinilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarındaki iş yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık

saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) alt boyutundaki iş yaşam dengelerinde ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,986$; $p=,019<,05$]. Yaşamın işe olumsuz etkisine (Yiose) ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 11-15 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=2,15$), 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=1,85$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin, 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 8. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İşin Yaşama Olumlu Etkisine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İyole	A- 18-25 Yaş	38	214,08	4	1,176	,882	-
	B- 26-33 Yaş	75	219,90				
	C- 34-41 Yaş	79	208,02				
	D- 42-49 Yaş	83	201,41				
	E- 50 Yaş ve üzeri	148	215,53				

İlköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır.

Tablo 4.8’de verilen Kruskal-Wallis Testi sonuçları, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin kıdem durumu değişkenine göre işin yaşama olumlu etkisi (İyole) [$X^2_{(4)}=1,176$; $p>,05$] boyutundaki iş yaşam dengelerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 9. Bulundukları Kurumlardaki Çalışma Sürelerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Yaşam Dengelerine İlişkin Bulgular

Boyutlar	Çalışma süresi	N	X	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
İyose	A- 1-5 Yıl	245	2,8106	,92438	1,311	,265	-
	B- 6-10 Yıl	110	2,8382	,91771			
	C- 11-15 Yıl	43	2,9256	1,03374			
	D- 16-20 Yıl	18	2,5000	,77384			
	E- 21 Yıl ve üzeri	7	2,2571	,95718			
Yiose	A- 1-5 Yıl	245	1,9816	,69444	1,182	,318	-
	B- 6-10 Yıl	110	1,9379	,66585			
	C- 11-15 Yıl	43	1,9845	,61594			
	D- 16-20 Yıl	18	1,6389	,55203			
	E- 21 Yıl ve üzeri	7	1,8333	,65263			
İyole	A- 1-5 Yıl	245	3,1442	,88144	2,458	,045*	B-E
	B- 6-10 Yıl	110	2,9727	,91553			
	C- 11-15 Yıl	43	3,2791	,91989			
	D- 16-20 Yıl	18	3,3889	,77754			
	E- 21 Yıl ve üzeri	7	3,7619	,49868			
Yiole	A- 1-5 Yıl	245	3,4177	,80138	1,866	,115	-
	B- 6-10 Yıl	110	3,4030	,84000			
	C- 11-15 Yıl	43	3,6589	,72553			
	D- 16-20 Yıl	18	3,7778	,67640			
	E- 21 Yıl ve üzeri	7	3,7143	,75593			

İlköğretim öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarındaki iş yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,458$; $p=,045<,05$]. İşin yaşamı olumlu etkisine ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre bu farkın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=3,76$), 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,97$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 21 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeylerinin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutunda iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

4.3. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

Bu bölümde, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının ortalamalarına ilişkin bulgular; örgütsel bağlılığın cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve bulundukları kurumlardaki çalışma sürelerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. 10. İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Sıklık (N)	Aritmetik Ortalama ($\bar{X}$)	Standart Sapma (Ss.)
Duygusal Bağlılık	423	3,3611	,80260
Devam Bağlılığı	423	3,2326	,71727
Normatif Bağlılık	423	2,7482	,87020

Tablo 10’da elde edinilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin duygusal bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,36$); devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,23$); normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=2,74$) belirlenmiştir.

İlköğretim öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında orta düzeyde örgütsel bağlılık kurabildiklerini göstermektedir.

Tablo 4. 11. Cinsiyete Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss.	Sd.	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	166	3,3946	,80458	421	,689	,491
	Kadın	257	3,3395	,80215			
Devam Bağlılığı	Erkek	166	3,1928	,68645	421	-,918	,359
	Kadın	257	3,2584	,73666			
Normatif Bağlılık	Erkek	166	2,8208	,92803	421	1,380	,168
	Kadın	257	2,7014	,82920			

İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için ilişkisiz örneklem için t testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir. Elde edinilen bulgulara göre erkek ve kadın öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4. 12. Eğitim Durumuna Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss.	Sd.	t	p
Duygusal Bağlılık	A-Lisans	381	3,3684	,80108	421	,565	,572
	B-Lisansüstü	42	3,2946	,82308			
Devam Bağlılığı	A-Lisans	381	3,2331	,73489	421	,039	,969
	B-Lisansüstü	42	3,2286	,53842			
Normatif Bağlılık	A-Lisans	381	2,7546	,88192	421	,453	,651
	B-Lisansüstü	42	2,6905	,76272			

İlköğretim öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4. 13. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	X	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	A- 18-25 Yaş	10	2,9000	,90554	3,047	,017*	A-D
	B- 26-33 Yaş	72	3,1083	,76467			B-D
	C- 34-41 Yaş	159	3,2428	,69914			D-E
	D- 42-49 Yaş	110	3,4000	,69546			
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	3,1250	,67255			

İlköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.13’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 3,047$; $p=,017<,05$]. Devam bağlılığına ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre bu farkın 42-49 yaş arası öğretmenler ($\bar{x}=3,40$), 50 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{x}=3,12$), 26-33 yaş arası öğretmenlerle ($\bar{x}=3,10$), 18-25 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{x}=2,90$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 42-49 yaş arası öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksek; 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin, 26-33 yaş arası öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek ve 26-33 yaş

arası öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeyleri ise 18-25 yaş arası öğretmenlerin devam bağlılığı boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 14. Yaşlarına Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıklarına ve Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	A- 18-25 Yaş	10	224,60	4	4,083	,395	-
	B- 26-33 Yaş	72	190,15				
	C- 34-41 Yaş	159	209,87				
	D- 42-49 Yaş	110	226,70				
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	214,34				
Normatif Bağlılık	A- 18-25 Yaş	10	194,95	4	8,079	,089	-
	B- 26-33 Yaş	72	194,61				
	C- 34-41 Yaş	159	198,90				
	D- 42-49 Yaş	110	231,82				
	E- 50 Yaş ve üzeri	72	230,40				

İlköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları boyutlarında normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır.

Tablo 4.14’te verilen Kruskal-Wallis Testi sonuçları, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin yaş durumu değişkenine göre duygusal bağlılık [$X^2_{(4)}=4,083$; $p>,05$] boyutunda ve normatif bağlılık [$X^2_{(4)}=8,079$; $p>,05$] boyutundaki örgütsel bağlılıklarının anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 15. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	A- 1-5 Yıl	38	3,0737	,71949	1,428	,224	-
	B- 6-10 Yıl	75	3,1973	,73851			
	C- 11-15 Yıl	79	3,1899	,69717			
	D- 16-20 Yıl	83	3,1928	,73878			
	E- 21 Yıl ve üzeri	148	3,3365	,69987			

İlköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.15’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

Tablo 4. 16. Kıdemlerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Bağlılıklarına ve Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	A- 1-5 Yıl	38	207,96	4	4,597	,331	-
	B- 6-10 Yıl	75	197,53				
	C- 11-15 Yıl	79	210,41				
	D- 16-20 Yıl	83	199,49				
	E- 21 Yıl ve Üzeri	148	228,23				
Normatif Bağlılık	A- 1-5 Yıl	38	240,09	4	16,582	,002	B-E
	B- 6-10 Yıl	75	177,72				
	C- 11-15 Yıl	79	193,03				
	D- 16-20 Yıl	83	203,52				
	E- 21 Yıl ve Üzeri	148	237,04				

İlköğretim öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır.

Tablo 4.16’da verilen Kruskal-Wallis Testi sonuçları, ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin kıdem durumu değişkenine göre duygusal bağlılık [$X^2_{(4)}=4,597$; $p>,05$] boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı şekilde farklılaşmadığını ve normatif bağlılık [$X^2_{(4)}=16,582$; $p<,05$] boyutundaki örgütsel bağlılıklarında ise anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Normatif bağlılıklarına ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre bu farkın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerle, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. 17. Bulundukları Kurumlardaki Çalışma Sürelerine Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	A- 1-5 Yıl	245	3,3051	,84501	1,890	,111	-
	B- 6-10 Yıl	110	3,3545	,72740			
	C- 11-15 Yıl	43	3,4913	,77074			
	D- 16-20 Yıl	18	3,6597	,75099			
	E- 21 Yıl ve Üzeri	7	3,8571	,30981			
Devam Bağlılığı	A- 1-5 Yıl	245	3,1559	,69236	3,460	,009*	A-D
	B- 6-10 Yıl	110	3,2673	,73810			
	C- 11-15 Yıl	43	3,3442	,73072			
	D- 16-20 Yıl	18	3,7444	,76943			
	E- 21 Yıl ve Üzeri	7	3,3714	,46803			
Normatif Bağlılık	A- 1-5 Yıl	245	2,6969	,88663	2,819	,025*	A-D B-D
	B- 6-10 Yıl	110	2,7000	,86523			
	C- 11-15 Yıl	43	2,8663	,80243			
	D- 16-20 Yıl	18	3,3333	,73264			
	E- 21 Yıl ve Üzeri	7	3,0714	,51467			

İlköğretim öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.17’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ilköğretim öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre duygusal bağlılık alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

İlköğretim öğretmenlerinin devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 3,460$; $p=,009<,05$]. Devam bağlılıklarında gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 16-20 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=3,74$), 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=3,15$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

İlköğretim öğretmenlerinin normatif bağlılık alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,819$; $p=,025<,05$]. Normatif bağlılıklarında gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 16-20 yıl çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3,33$) ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=2,70$), 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,69$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık

düzeylerinin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu; 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin de 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

4.4. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılıklarının birbirleri üzerindeki etkilerinin gücünün ve yönünün belirlenmesi için Tablo 4.18’de korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. 18. İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengeleri Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılıkları Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İyose	Pearson Correlation	-,177**	,030	-,040
	Sig. (2-tailed)	,000	,542	,409
Yiose	Pearson Correlation	-,168**	-,094	,013
	Sig. (2-tailed)	,001	,053	,782
İyole	Pearson Correlation	,359**	,116*	,194**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000
Yiole	Pearson Correlation	,227**	,198**	,133**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.18’de ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri temel alınarak yapılan basit korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işin yaşama olumsuz etkisi ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,177$; $p=,000<,01$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,168$; $p=,001<,01$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile duygusal bağlılık arasında ($r=,359$; $p=,000<,01$) orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile devam bağlılığı arasında ($r=,116$; $p=,017<,05$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi

(İyole) ile normatif bağıllık arasında ($r=,194$; $p=,000<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile duygusal bağıllık arasında ($r=,227$; $p=,000<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile devam bağıllığı arasında ($r=,198$; $p=,000<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile normatif bağıllık arasında ($r=,133$; $p=,006<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

İşin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ile devam bağıllığı arasında ($r=,030$; $p=,542>,05$); işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ile normatif bağıllık arasında ($r=-,040$; $p=,409>,05$); yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile devam bağıllığı arasında ($r=-,094$; $p=,053>,05$) ve yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile normatif bağıllık arasında ($r=,013$; $p=,782>,05$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın araştırma bulgularından çıkarılan sonuçlara, sonuçların eğitim örgütleri açısından önemine ve bu analizler ışığında yapılan önerilere yer verilmiştir. Elde edilen sonuçların ve önerilerin Antalya ilinin 5 merkez ilçe (Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu ve Döşemealtı) ile sınırlı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair bulgular değerlendirilmiş ve sonuçlar üretilmiştir.

Araştırmanın analizleri 423 ilköğretim öğretmeninden alınan verilerle sağlanmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin demografik özellikleri incelendiğinde kadın öğretmenlerin sayısının (257) erkek öğretmenlerin sayısından (166) fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin sayısının (381), lisansüstü mezunu öğretmenlerinin sayısından (42) fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş dağılımı incelendiğinde en fazla katılımın 34-41 yaş arası öğretmenler (159) olduğu, en az katılımın ise 18-25 yaş arası öğretmenler (10) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem durumları incelendiğinde en fazla katılımın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler (148) olduğu, en az katılımın ise 1-5 yıl çalışan öğretmenlere (38) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bulundukları kurumdaki çalışma süreleri durumu incelendiğinde en fazla katılımın 1-5 yıl çalışan öğretmenler (45) olduğu, en az katılımın ise 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler (7) olduğu görülmektedir.

5.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi Sonuçları

İş Yaşam Dengesi Ölçeği'ne yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ölçme aracında yer tüm maddeler geçerlik ve güvenilirlik analizlerinden başarılı ile geçmiştir ve ölçme aracının işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) boyutu iş yaşam dengelerinin düşük olduğu, işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) boyutu iş yaşam dengelerinin ve işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutu iş yaşam dengelerinin orta düzeyde olduğu, yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengelerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşamlarının işlerini olumlu etkilediği ve bu olumlu etki öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyini artırdığı söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin çalışma koşulları ve saatleri, öğretmenlerin özel yaşamlarına yeteri kadar zaman ayırmalarına, kişisel ihtiyaçlarını karşılamalarına ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerine imkân tanıdığı söylenebilir. Özel hayatlarında mutlu olan öğretmenler bu mutluluğu iş hayatlarına yansıtabilir, aynı şekilde iş hayatlarında mutlu olan öğretmenler bu mutluluğu özel hayatlarına yansıtabilir ve özel hayatlarının ile iş hayatlarının birbirlerini olumlu etkilediği söylenebilir. Alkan (2019), Y. Akın (2019), Çobanoğlu ve diğerleri (2019), Gürbüzkol (2018) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Dur (2019) sınıf öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olma algılarının düşük, iş yaşam uyumu düzeylerinin ise ortalamanın üzerinde olduğunu belirlemiştir. Aksoy (2019) iş yaşam dengesi açısından devlet okulunda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak özel okullarda çalışan benden eğitimi öğretmenlerinden daha olumlu tutuma sahip olduğunu belirlemiştir. Yıldırım (2017) öğretmenlerin çoğunluklu iş yaşam dengesi kurmada zorluk yaşadıklarını belirlemiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni göre yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kadın öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) iş yaşam dengesi düzeyi ise erkek öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) iş yaşam dengesi düzeyi ise erkek öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olması, kadınların iş yaşam dengesi sağlamada erkeklere öğretmenlere göre dezavantajlı olmasından, kadın öğretmenlerin çift vardiya çalışmalarından, işlerini evlerine taşımalarından kaynaklandığı söylenebilir (Küçükşen ve Kaya, 2016, s.672). Dur (2019) kadın öğretmenlerin aile içerisindeki rol ve sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olması sebebiyle iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki uyumlarının daha düşük olduğunu belirlemiştir. Alkan (2019) toplumsal açıdan bakıldığında iş yerinde çalışan kadınların erkeklerden daha çok ev işleri ile ilgilendiklerini, kadınların hem evde hem de iş yerinde çalıştıklarından kendilerine zaman ayırmakta zorlanmalarından dolayı yaşamlarını işten ibaret olarak gördüklerini belirtmiştir. Gürel Altıok (2018) kadınların iş hayatına daha aktif olarak katılmasıyla geleneksel aile düzeninden çift kariyerli aile modeline geçildiğini,

kadınların bu modele ayak uydurmakta zorlandıklarını, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün, çocuğun ve evin sorumluluğunun kadınların iş yükünü artırdığını ve bu durumun kadınlarda iş-aile-yaşam çatışmasına yol açtığını belirtmiştir. Bayramoğlu (2018) erkek akademisyenlerin hem evdeki işlere ilişkin rolleri hem de iş yerinde daha fazla zaman geçirmeleri bakımından kadın akademisyenlere göre daha olumlu şartlara sahip olduklarını, erkeklerin iş yerinde uzun saatler çalışmasının normal karşılandığını fakat kadınların iş yerlerinde fazla zaman geçirmelerinin ailelerini ihmal etmeleri olarak algılandığını, bu nedenle kadınların iş hayatlarının ev hayatlarına geçmesi sebebiyle iş aile çatışması yaşamasında etkili olduğunu belirtmiştir. Küçükşen ve Kaya (2016) yöneticilik yapan kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına göre aile, iş, özel yaşam dengesi kurmada daha dezavantajlı olduklarını belirtmiştir. Aksoy (2019), Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Teker (2015) cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde herhangi bir farklılık saptanmadığını belirtmiştir. Gürbüzkol (2018) ise kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ve işin yaşama olumlu etkisi (İyole) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Lisans mezunu öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeyi lisansüstü öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Akpulat (2019), Dur (2019), Gürbüzkol (2018), Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmadığını belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose), işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ve işin yaşama olumlu etkisinde (İyole) anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. 42-49 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeylerinin ise 34-41 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi 42-49 yaş arası öğretmenlerin artan yaşla birlikte olgunlaşmaları ile özel hayatlarına daha çok önem verdikleri, özel hayatlarındaki rollerinin ve sorumlulukların değişmesi ile özel hayatlarının iş hayatlarını daha olumlu etkilediği söylenebilir. Akkuş (2020) yaş durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam dengesinin farklılaştığını, öğretmenlerin yaşlarının ilerlemesiyle yaratıcılıklarını geliştirdiklerini ve potansiyellerinin farkına daha çok vardıklarını belirtmiştir. Dur (2019) 22-27 yaş Y kuşağı öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algısı düzeyinin 34-39 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük olduğunu, bu

durumun X kuşağının (34-39 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenler) “çalışmak için yaşamak” felsefesini benimsemesinden dolayı işlerine daha fazla zaman ayırmalarından kaynaklı olabileceğini belirtmiştir. Teker (2015) 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş yaşam dengelerini her zaman sağladıklarını, 21-30 yaş öğretmenler ise çoğunlukla iş yaşam dengesi sağladıklarını belirtmiştir. Bostancıoğlu (2014) ise iş yaşam dengesi ile yaş değişkeni arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu, katılımcı yaşı arttıkça iş yaşam dengesi algısının düştüğünü belirtmiştir. Alkan (2019) ve Akpulat (2019) ise öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre işin yaşama olumlu etkisi (İyole), işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alan yazındaki sonuçlara paralel olarak 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeylerinin ise 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiole) boyutu iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin artan yaşla birlikte olgunlaşmaları ile özel hayatlarına daha çok önem verdikleri, özel hayatlarındaki rollerinin ve sorumlulukların değişmesi ile özel hayatlarının iş hayatlarını olumsuz etkileme düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Dur (2019) 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algılarının, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerden yüksek olduğunu belirtmiştir. Alkan (2019) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam uyumu puanlarından daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Polat (2019) öğretmenlerin kıdem durumuna göre yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı bir fark bulunmadığını, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise daha iyi iş yaşam uyumu sağlayabildiklerini ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildiklerini belirlemiştir. Gürbüzkol (2018) 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam dengesi kurma düzeylerinin diğer öğretmenlerden (10 yıl ve aşağısı) daha fazla olduğunu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasıyla iş yaşam dengesini daha kolay kurabildiklerini belirtmiştir. Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Yıldırım (2017) öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça iş yaşam dengesini sağlamakta daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Akkuş (2020), Akpulat (2019), Akın (2019), Altun Dilek ve Yılmaz (2016), Yılmaz ve Altinkurt (2015) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose), yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiole) ve yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. 21 ve

üzeri yıl çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutu iş yaşam dengesi düzeylerinin ise 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi (İyole) boyutu iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi öğretmenlerin artan yaşla birlikte olgunlaşmaları ile özel hayatlarına daha çok önem verdikleri, özel hayatlarındaki rollerinin ve sorumlulukların değişmesi ile özel hayatlarının iş hayatlarını daha olumlu etkilediği söylenebilir. Akkuş (2020) öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerine göre iş yaşam dengelerinin farklılaştığını, üniversitede yeni çalışmaya başlayanların aynı kurumda uzun süre çalışanlara göre yaptıkları işin kariyerlerinin gelişmesindeki etkisinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Dur (2019) 21 yıl ve üzeri kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algı düzeylerinin, 1-5 yıl kurumlarında çalışan öğretmenlerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Çobanoğlu ve diğerleri (2019) öğretmenlerin okullardaki göre süresi arttıkça daha iyi iş yaşam dengesi kurabildiklerini belirtmiştir. Gülerüz (2016) kurumlarında 1 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Altun Dilek ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki hizmet süresi değişkenine göre iş yaşam dengelerinin farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

5.1.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ölçme aracında yer alan 10. Madde binişik bulunduğundan analizlerden çıkarılmış, geriye kalan tüm maddeler ise geçerlik ve güvenirlik analizlerinden başarılı ile geçmiştir ve ölçme aracının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını sağlama konusunda kararsız oldukları söylenebilir. Sevinçtekin (2020) öğretim elemanlarının devam bağlılıklarında kararsız olduklarını, duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarının ise yüksek olduğunu belirlemiştir. Canbaz (2019) öğretmenlerin devam bağlılıklarının düşük düzeyde, normatif bağlılıklarının orta düzeyde ve duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yoldaş (2019) öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinden yüksek olduğunu ve “katılıyorum” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. İlker (2019), Demircan (2018), Alcan (2018) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları alt boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özkeskin (2019) öğretmenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olmadığını fakat devam bağlılıklarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok kurumlarına duygusal bağlılık yaşadıklarını belirtmiştir. Demircan (2018) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok kurumlarına duygusal bağlılık ve normatif bağlılık yaşadıklarını belirtmiştir. İlker (2019), Yoldaş (2019), Canbaz (2019), Alcan (2018), Türkmen ve Gül (2017), Sönmez (2016) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet durumu değişkenine göre değişmediğini belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki boyutunda örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özkeskin (2019) öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarında herhangi bir farklılık rastlanmazken, normatif bağlılıklarında lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Demircan (2018) öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre yüksek lisans mezunu öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyleri lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. İlker (2019) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu değişkenine göre değişmediğinin belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre normatif bağlılıklarında ve duygusal bağlılıklarındaki boyutunda örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin devam bağlılıklarında ise 42-49 yaş arası öğretmenlerde en yüksek düzeyde olduğu, 18-25 yaş arasında ise en az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi yaş ile meslekteki görev süresi artan öğretmenlerin kurumlarından ayrılmaları halinde ortaya çıkacak maliyetleri (emeklilik, terfi, taşınma vb.) daha çok göz önünde bulundurdıkları söylenebilir. İlker (2019) 25 yaşın altında bulunan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Özkeskin (2019) öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarında anlamlı farklılık olmadığını, normatif bağlılıklarında ise 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin kendilerinden daha düşük yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde bağlılık gösterdiğini belirtmiştir. Sevinçtekin (2020), Yoldaş (2019), Canbaz (2019) ve Alcan (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını belirtmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdem durumu değişkenine göre duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarındaki boyutunda örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeyleri, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeyinden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi mesleki tecrübeleri giderek artan öğretmenlerin hem örgütlerine girmeden önceki hem de örgütlerinde geçirmiş olduğu süre zarfındaki yaşantılarının sonucu olarak örgütlerinde kalma konusunda hissettikleri normatif baskılardan etkilenmedikleri, kurumlarına karşı sorumlulukları olduğuna inandıkları ve ahlaki yönden yaptıkları işin doğru olduğuna inandıkları söylenebilir. Özkeskin (2019) öğretmenlerin kıdem durumu değişkenine göre devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin normatif bağlılıklarının 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek olduğunu, duygusal bağlılıklarında ise 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Yoldaş (2019), Canbaz (2019), Alcan (2018), Türkmen ve Gül (2017) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdem durumu değişkenine göre değişmediğini belirtmişlerdir.

İlköğretim öğretmenlerinin bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre duygusal bağlılık boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeylerinin 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu saptanmıştır. 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeyleri 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık boyutu örgütsel bağlılık düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi öğretmenlerin bulundukları kurumda uzun süre görev almalarının kurumlarından ayrılmaları halinde ortaya çıkacak maliyetleri (emeklilik, terfi, taşınma vb.) göz önünde bulundurduklarında örgütlerinde kalmayı daha çok istedikleri söylenebilir. Ayrıca bulundukları kurumdaki hizmet süresi artan öğretmenlerin hem örgütlerine girmeden önceki hem de örgütlerinde geçirmiş olduğu süre zarfındaki yaşantılarının sonucu olarak örgütlerinde kalma konusunda hissettikleri normatif baskılardan giderek daha az etkilendikleri, kurumlarına karşı sorumlulukları olduğuna inandıkları ve ahlaki yönden yaptıkları işin doğru olduğuna inandıkları söylenebilir. Özkeskin (2019) 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri 1-5 yıl çalışan öğretmenlerden yüksek olduğunu, 11 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin devam bağlılık düzeyleri 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinden yüksek olduğunu, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri ise diğer çalışma sürelerine göre en yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. İlker

(2019), Alcan (2018) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bulundukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre değişmediğini belirtmişlerdir.

5.1.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Sonuçları

İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri temel alınarak yapılan basit korelasyon analizi sonuçlarına göre işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile devam bağlılığı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşamın işe olumlu etkisi (Yiole) ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerinin iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki en yüksek ilişkinin, işin yaşama olumlu etkisi (İyole) ile duygusal bağlılık boyutları arasında olduğu sonuçlarına varılmıştır.

İşin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ile devam bağlılığı arasında; işin yaşama olumsuz etkisi (İyose) ile normatif bağlılık arasında; yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile devam bağlılığı arasında ve yaşamın işe olumsuz etkisi (Yiose) ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde öneriler uygulayıcılara öneriler ve araştırmacılara öneriler olmak üzere iki bölümde sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. İlköğretim okulu öğretmenlerine işin yaşama olumlu etkisini sağlamaya yönelik programlar oluşturulabilir.

2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisini artması için kreş yardımı, esnek çalışma saatleri, izinler, yaşlı akrabaya bakmak için maddi yardımlar ve sosyal destek çalışmaları yapılabilir.
3. İlköğretim okulu öğretmenlerine işin yaşama olumlu etkisini artırmak için zaman yönetimi ve stres yönetimi konularında hizmetiçi eğitimler verilebilir.
4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını artırmak için kariyer gelişimine katkıda bulunacak hizmetiçi eğitimler verilebilir.
5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütlerinde devamlılığını sağlamak için moral, performans ve iş doyumlarını artırıcı programlar uygulanabilir.
6. Öğretmenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını artırmak için okul iklimi ve okul kültürünü geliştirmeye yönelik gezi, sosyal etkinlik vb. uygulamalar yapılabilir.

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

1. Öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ve örgütsel bağlılıkları nitel araştırma yöntemleri ile yapılabilir.
2. Antalya ilinin 5 merkez ilçesinde (Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu ve Döşemealtı) yapılan bu çalışma daha geniş bir alanda yapılabilir.
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin veya yöneticilerin görüşlerine göre yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, M. M., & Janjua, S. Y. (2016). The mediating effect of job stress on work overload and organizational performance in the banking industry. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 376-387.
- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Akçıl, Ç. (2019). *İş yaşam dengesi ve iş tatmini: Bilişim sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Sti.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akın, Y. (2019). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkuş, D. B. (2020). *Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü: KTMÜ örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akoğlu, D. (2019). *Kuşaklar açısından iş-yaşam dengesinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Denizli tekstil sektörü örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpulat, Ş. (2019). *Örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bayburt Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü.
- Aksoy, A. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi: Antalya merkezi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Alcan E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, U. (2019). *Okul yöneticilerinin çalışmaya tutkunluk ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılıkları düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kirikkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aras, A. (2019). The effect of mobbing levels experienced by music teachers on organizational commitment and job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 84, 29-56.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Aygün, A. (2012). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 29-44.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Bağcı, C. İ. (2018). *Kuşak farklılıklarına göre iş yaşam dengesi algısının araştırılması: Kahramanmaraş'ta çalışan avukatlar örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bartlett, J.E. II, Kotrlık, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1):43-50.
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1722-1744.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review Of Sociology*, 12(1), 67-92.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kağıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bryman A. & Cramer D. (2001). *Quantitative data analysis with spss release 10 for windows: A guide for social scientists*. Routledge.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (4), 101-114.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1), 1-10.
- Canbaz, O. (2019). *Ortaöğretim kurumu yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.
- Chang, E., Chin, H., & Ye, J. (2014). Organizational work-family culture and working mothers' affective commitment: How career expectations matter. *Human Resource Management*, 53(5), 683-700.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237-1248.
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). Work-life balance benefits: From the perspective of organizations and employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1), 62-73.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family And Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing work-life balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change*. CIPD Publishing.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Routledge.

- Crozier-Durham, M. (2007). *Work-life balance: Personal and organisational strategies of school leaders* [Unpublished master's thesis]. Victoria University.
- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 381-431.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 120-135.
- Çetin, M. Ö., & Yaman, E. (2004). Kaliteli okulda etkin yönetim anlayışının bir göstergesi: Takım çalışmaları. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(19), 43-54.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 783-795.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(368), 1788-1800.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demircan Y. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri karar verme stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work-family Integration¹. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.

- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Doğan, F. (2008). Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS quarterly*, 18(4), 453-461.
- Duman, F. (2011). İşletmelerde personelin motivasyonunu sağlamak için oluşturulan ödül sisteminin personel açısından beklenen ve gerçekleşen ödül boyutunda değerlendirilmesi ve bir alan araştırması [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dur, Ş. (2019). Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi ve Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durusu, H., & Cemaloğlu, N. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 17(1), 20-38.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efeoğlu, İ. F., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekinci H. & Sabancı A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş yüklerinin ölçülmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *SADAB 4rd International Social Research and Behavioral Sciences Symposium*, 588-603. Antalya, Turkey.

- Ekinci, H. & Sabancı A. (2021). İş-yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of organizational Behavior*, 12(4), 313-322.
- Elloy, D. F., & Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dualcareer couples: An australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 270-287.
- Ergün E. (2019). *Örgütlerde iş yaşam dengesi ve esnek çalışma sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Afyonkarahisar'da bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, H. T. (2006). Yönetime katılma biçimleri ve yerel yönetimlerde demokratik mekanizmalar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11, 191-206.
- Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eslamieh, F., & Mohammad Davoudi, A. H. (2016). An analysis of the relationship between managers' ethical leadership style with teachers' organizational commitment and job burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, 5(6), 380-392.
- Evans, J. M. (2001). Firms' contribution to the reconciliation between work and family life. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 1(48), 2-60.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage
- Fisher, G.G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study* [Unpublished doctoral dissertation]. Bowling Green State University.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando,

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of organizational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizm ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational psychology*, 5, 111-126.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeleri Meslek Yüksek Okulu.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gündoğmuş, F. (2017). *Muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam dengesinin meslek etiğine ve işe bağlılığa etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Gürel Altıok, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *Istanbul University Journal of Women's Studies*, 2018(1), 31-44.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Pearson Education.
- Halis, M. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Gaziantep örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hart, P. M. (1994). Teacher quality of work life: Integrating work experiences, psychological distress, and morale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 109-132.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personel and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee Work-life balance as an HR imperative. *African Research Review*, 6(3), 109-126.
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algileriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Joharis, M. (2017). The effect of leadership, organizational culture, work motivation and job satisfaction on teacher organizational commitment at senior high school in Medan. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(10), 1-8.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.

- Kalay, M. (2015). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte güven, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Kang, X.-L., & Liu, L. (2018). Discussion of the relationship between perceived job characteristics and organizational commitment of university PE teachers-from the aspect of job stress. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 317-327.
- 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.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 4, 499-517.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 39-153.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1967). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 898-913.
- Keskin, E. (2018). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıcıır, B. (2015). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, H. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kiral, B. (2020). The relationship between the empowerment of teachers by school administrators and organizational commitments of teachers. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(1), 248-265.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korkmaz O. & Erdoğan E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557.
- Kuru, İ. (2014). *Y kuşağı ve iş yaşam dengesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Vural, G. Ö. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5), 88-127.
- Küçükşen, K., & Kaya, Ş. D. (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 662-674.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396.
- Liu, J. Y. C., Chen, H. G., Chen, C. C., & Sheu, T. S. (2011). Relationships among interpersonal conflict, requirements uncertainty, and software project performance. *International Journal of Project Management*, 29(5), 547-556.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and solutions, USA. *SHRM Research*, 1-11.
- Lotte, B., Robert, D., & Thomas, A. K. (2001). *Integrating work and family life. A holistic approach*. A Report of the Sloan Work-Family Policy Network, 5-69.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc.

- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Metin, M. (2015). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Naithani, D. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of management review*, 17(2), 275-298.
- Ogunola, A. A., Kalejaiye, P. O., & Abrifor, C. A. (2013). Management style as a correlate of job performance of employees of selected Nigerian brewing industries. *African Journal of Business Management*, 7(36), 3714-3722.
- Okudan B. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- O'Driscoll, M., & P., K.-B. (1998). Interface between work and family responsibilities: The mid-life family transactions project. Proceeding of the Eight conference, Labour, Employment and Work in New Zealand, Victoria Universty, Wellington.

- O'Reilly III, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öner C. (2019). *İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özdemir, İ. (2017). *İş stresi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide işe bağlılığın rolü: Gemi adamları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özkeskin, M. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özmete, E., & Eker, I. U. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztürk, S. (2018). The analysis of the relationship between the levels of organizational forgiveness and organizational commitment of teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 1107-1118.
- Parlak, K. N. (2016). Avrupa Birliği'nde iş-yaşam dengesine yönelik uyumlaştırma politikaları: Ebeveyn izni. *Bilgi Dergisi*, 32, 56-91.

- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Polat K. (2019). *Türkiye'de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organisation: The organisation man revisite. *The Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues*. Crisis Pregnancy Agency.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Sağlam, M., & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Sarıkaya, N., & Erdoğan, Ç. (2016). Relationship between the instructional leadership behaviors of high school principals and teachers' organizational commitment. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 72-82.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal çalışmalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Segars, A. H., & Grover, V. (1993). Re-examining perceived ease of use and usefulness: A confirmatory factor analysis. *MIS quarterly*, 17(4), 517-525.

- Sevgin, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği)* [Yayınlanmış yüksek lisans tezi] Yıldız Teknik/Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri.
- Sevinçtekin, H. (2020). *Bir yükseköğretim kurumunda algılanan liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651.
- Shiels, R. S. (2014). *Changes in work-life balance over time: Implications for job and family satisfaction* [Unpublished doctoral dissertation]. Griffith University.
- Shin, H. Y., & Reyes, P. (1991). Teacher commitment and job satisfaction: Which comes first? *American Educational Research Association*, 1-28.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on satisfaction and spill-over theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36, 3-12.
- Sönmez M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2001). *Organizational behavior: A management challenge*. Psychology Press.
- Sturges, J., & Guest, D. E. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: The key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, S. (2016). *İş yaşam dengesinin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Hastanelerde bir uygulama* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şentürk, Ü. (2008). Enformasyon toplumunda eğitimin yeri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 6(3), 487-506.

- Tan, S. (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatar T. (2018). *Vardiyalı çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Sakarya ili güvenlik sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22(2), 101-119.
- Teker S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkmen. F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Sinop ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Türkmen, F., & Gül, İ. (2017). The effects of secondary school administrators' servant leadership behaviors on teachers' organizational commitment. *Journal of Education and Training Studies*, 5(12), 110-119.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş yaşam dengesine etkisi: Konya Üniversiteleri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, M. (2011). Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi: İmalat sektöründe bir uygulama. *The Journal Of Social Economic Research*, 11(21), 593-615.
- Usta, M. (2020). *Dönüşümcü liderlik ile iş doyumu ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü: muhasebe çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzunpınar, H. (2019). *İlkokul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe dayalı ücret yönetiminin genel bir değerlendirmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 43-56.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609-1637.
- Vural, M., & Peker, A. T. (2018). Effect of the mobbing perceptions of physical education and sports teachers on the organizational commitment levels. *Universal Journal of Educational Research*, 6(12), 2841-2845.
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 012-020.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçın, B. (2019). *İş yaşamında var olmama durumu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ., & Akan, D. (2016). Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yalçınkaya, E. (2019). *Öğrenilmiş güçlülük ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki: Otomotiv sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, B. (2017). Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 755-767.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Journal of Educational Sciences & Practices*, 14(28), 105-128.
- Yeşiltepe B. (2014). *Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesini etkileyen faktörler ve yöneticiler üzerindeki sonuçları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yörük, S., & Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.



EKLER

Ek 1. Öğretmen Anketi

İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGELERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İLİŞKİLERİ ANKETİ

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu “İlköğretim Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengeleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” konulu bilimsel araştırma çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceği için ankete **adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmektedir.**

Anket üç bölümden oluşmaktadır. **1. Bölüm’de** Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri, **2.Bölüm’ de** İş-Yaşam Dengesi anketi ve **3. Bölüm’de** Örgütsel Bağlılık anketi bulunmaktadır.

Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının geçerliliği için önemlidir. Anket formunu yanıtlarken her bölümdeki açıklamalar kısmını okuyunuz. **Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.**

Ayracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Araştırmacı

Danışman

Hüseyin EKİNCİ

Prof. Dr. Ali SABANCI

Millî Eğitim Bakanlığı

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi

1.BÖLÜM

Bu bölümde ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

A.() Bay B. () Kadın

2. Yaşınız:

A.() 18-25 yaş B.() 26-33 yaş C.() 34-41 yaş D.() 42-49 yaş E.() 50 yaş ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz:

A.() Lisans B. () Yüksek Lisans C.() Doktora

4. Mesleki Kıdeminiz:

A.() 1-5 yıl B.() 6-10 yıl C.() 11-15 yıl D.() 16-20 yıl E.() 21 yıl üstü

5. Bulunduğunuz Okuldaki Çalışma Süreniz:

A.() 1-5 yıl B.() 6-10 yıl C.() 11-15 yıl D.() 16-20 yıl E.() 21 yıl üstü

2.BÖLÜM: İŞ-YAŞAM DENGESİ

Aşağıda “ *İş-Yaşam Dengesi*” ile ilgili bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen, her cümlede ifade edilen yargıya, ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılma düzeyinizi, (X) işareti koyarak belirtiniz. Her ifade için bir seçenek işaretlemeyi unutmayınız. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1) İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.					
2) İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
3) İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.					
4) Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.					
5) İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.					
6) Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.					
7) Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.					
8) Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.					
9) Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.					
10) İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.					
11) Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.					
12) İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.					
13) İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.					
14) İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.					
15) Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.					
16) Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.					
17) Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.					

3.BÖLÜM: ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI

Aşağıda “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları” ile ilgili bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen, her cümlede ifade edilen yargıya, ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılma düzeyinizi, (X) işareti koyarak belirtiniz. Her ifade için bir seçenek işaretlemeyi unutmayınız. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulumla karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindenidir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, bunun olumsuz sonuçlarından biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

Ek 2. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/10/2020-112541



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 16/10/2020

TOPLANTI SAYISI : 17

KARAR SAYISI : 201

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Ali SABANCI**'nın danışmanlığını, **Hüseyin EKİNCİ**'nin araştırmacılığını üstlendiği, *"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Osman ERAVŞAR
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR

Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER

Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ

Üye
Prof. Dr.
Abdullah KARAÇAĞ

Üye
Prof. Dr.
Eyyup YARAŞ

Ek 3. Araştırma İzin Yazısı



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.17273875

26.11.2020

Konu : Anket Uygulaması

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

İlgi : 21/01/2020 tarih ve 1563890 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi.

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Öğrencisi Hüseyin EKİNCİ' nin "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" adlı araştırmasını, İlimize bağlı 5 (beş) Merkez İlçedeki İlkokullar, Ortaokullarda uygulama isteği ile ilgili 12/11/2020 tarih ve 26123 sayılı başvurusu, Müdürlüğümüz ARGE Birimi Değerlendirme ve İnceleme Komisyonunca incelenmiş olup;

Adı geçenin ilgi Genelge kapsamında 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde olmak üzere, İlimize bağlı 5 (beş) Merkez İlçedeki İlkokullar ve Ortaokullar da görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasını, Okul Müdürlüklerinin sorumluluğunda Eğitim-Öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yürütmesi,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25/08/2020 tarih ve 24911 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
26.11.2020

Hüseyin ER
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü



Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.
Tel: (0 242) 238 60 00
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 763c-7704-39c9-8437-1230 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. Ölçme Araçlarının İzin Yazıları

SCALE USE PERMISSION 1

İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce

huseyin ikinci
14.09.2020 Pzt 16:29
Kime: Fisher,Gwen

Thank you for letting me use your scale.

...

İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce

F **Fisher,Gwen**
14.09.2020 Pzt 16:26
Kime: Siz

You are welcome to use this scale in your Master's thesis.

Best regards,
Gwen

...

İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce

huseyin ikinci
14.09.2020 Pzt 16:09
Kime: Fisher,Gwen

Fisher Bulger Smith 2009(1).pdf
425 KB

Dear FISHER,

I am doing a Masters degree in Planning and Economy Department In Antalya Akdeniz University of Educational Sciences, Management, Supervision and Inspection in Turkey.

In Your Study about "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement", you have a 17 item Scale which I need during my Master Thesis.

If you have permission, I would like to use YOUR WORK-LIFE BALANCE SCALE (APPENDIX B, 17 items) in my studies.

Yours Sincerely,
Hüseyin EKİNCİ,
İstiklal Primary School
School Principal

JM

John Peter Meyer

15.11.2020 Paz 13:41

Kime: Siz

Hello,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,

John Meyer

...



İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce



huseyin ekincl

14.11.2020 Cmt 20:52

Kime: John P. Meyer

John P. Meyer.pdf

2 MB

Dear John P. Meyer,

I am doing a Masters degree in Planning and Economy Department In Antalya Akdeniz University of Educational Sciences, Management, Supervision and Inspection in Turkey.

In Your Study about "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.", you have a 18 item Scale which I need during my Master Thesis.

If you have permission, I would like to use "Commitment to Organizations Scale" in my studies.

Yours Sincerely,

Hüseyin EKİNCİ,

İstiklal Primary School

School Principal

AD

abidin dagli

14.09.2020 Pzt 20:00

Kime: Siz

↩ ↶ → ...

Sayın Hüseyin EKİNCİ,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi akşamlar ve iyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

14 Eyl 2020 Pzt 16:36 tarihinde huseyin ekinci şunu yazdı:

Merhabalar Abidin Bey,

Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım.

İzniniz olursa "Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması" adlı çalışmanızda yer alan Örgütsel Bağlılık Anketinizi yüksek lisans tez çalışmamda, isimlerinizi de kaynak göstererek kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Hüseyin EKİNCİ

İstiklal İlkokulu Müdür Yardımcısı

[Yanıtla](#)[İlet](#)

huseyin ekinci

14.09.2020 Pzt 16:36

Kime: abidin dagli

↩ ↶ → ...

Merhabalar Abidin Bey,

Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım.

İzniniz olursa "Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması" adlı çalışmanızda yer alan Örgütsel Bağlılık Anketinizi yüksek lisans tez çalışmamda, isimlerinizi de kaynak göstererek kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Hüseyin EKİNCİ

İstiklal İlkokulu Müdür Yardımcısı

YNT: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Ali Sabancı

3.02.2021 Çar 11:51

Kime: huseyin ikinci

Merhaba

Sizin de ortağı olduğunuz bu anketi, yapacağınız çalışmalarda referans vermek kaydıyla kullanmanızdan memnuniyet duyarım.

Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Ali SABANCI
Akdeniz University,
Faculty of Education,
Educational Management, Supervision, Planning and Economy
Campus/Antalya/TURKEY

Kimden: huseyin ikinci

Gönderildi: 21 Ocak 2021 Perşembe 12:44

Kime: Ali Sabancı

Konu: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Merhabalar Ali Bey,

Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapmaktayım.

İzniniz olursa "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adlı çalışmanızda yer alan İş-Yaşam Dengesi Anketinizi yüksek lisans tez çalışmamda, isimlerinizi de kaynak göstererek kullanmak istiyorum.

Saygılarımla
Hüseyin EKİNCİ
İstiklal İlkokulu Müdür Yardımcısı

Ek 5. Bildirim

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir. Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum.
- Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı : Hüseyin EKİNCİ

Eğitim Durumu:

Mezun Olduğu Lise : 2002 - 2004 Mersin Atatürk Lisesi.

Lisans Diploması : 2005 - 2009 Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim
Fakültesi Sınıf Öğretmenliği

Yabancı Dil : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler:

1. Uluslararası veya Ulusal İndeksli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- Ekinci, H. & Sabancı, A. (2020). Okul müdürlerinin soruşturma görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(1), 138-154.
- Ekinci, H. & Sabancı A. (2021). İş-yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163.

2. Uluslararası veya Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan Bildiriler

- Ekinci & Sabancı (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Yüklerinin Ölçülmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*. SADAB 4rd International Social Research and Behavioral Sciences Symposium October 19-21, 2019 / Antalya, Turkey.
- Ekinci & Sabancı (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Algıladıkları İş Yükleri ve İş Yükleri ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlar*. SADAB 4rd International Social Research and Behavioral Sciences Symposium October 19-21, 2019 / Antalya, Turkey.

İş Denevimi:

- Bitlis Mutki Uran İlkokulu (2010-2010)
- Muş Soğucak İlkokulu (2010-2015)
- Manavgat Değirmenli İlkokulu (2015-2015)
- Manavgat 60. Yıl İlkokulu (2015-2015)
- Manavgat Çardak Şehit Piyade Uzman Çavuş Mustafa Uysal İlkokulu (2015-2016)
- Muratpaşa İstiklal İlkokulu (2016 – Halen)



İNTİHAL RAPORU

HÜSEYİN EKİNCİ

ORIJİNALLIK RAPORU

% 14	% 12	% 6	% 9
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.jshsr.org İnternet Kaynağı	% 1
2	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
4	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
6	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	<% 1
7	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	<% 1
8	toad.edam.com.tr İnternet Kaynağı	<% 1
9	acikerisim.pau.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1