

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ VE İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ



SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma DUR

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

Haziran, 2019

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ VE İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSİTÜSÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ



SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN,
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma DUR
(Y1712.290001)

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1612.290001 numaralı öğrencisi Şeyma DUR' un "SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 26.04.2019 tarih ve 2019/09 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 16.05.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
ASIL ÜYELER				
Danışman	Prof. Dr.	Recep Cengiz AKÇAY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
1. Üye	Doç. Dr.	Somayyeh RADMARD	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Prof. Dr.	İbrahim KOCABAŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi	
YEDEK ÜYELER				
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Püren AKÇAY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Doç. Dr.	Aydın BALYER	Yıldız Teknik Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İle İlişkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../2019)

Şeyma DUR



ÖNSÖZ

Eğitim hizmetlerinin insana odaklı yapısı öğretmenlik mesleğinin zor ve yorucu bir mesleği olmsını sağlamaktadır. Öğretmenlerin alışma hayatlarının incelenmesi, öncelikle eğitim yöneticileri açısından daha sornasında ise konu hakkında araştırma yapacak olanlar açısından önemlidir.

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını nasıl etkilediğinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin performansını ve verimliliğini etkileyen önemli faktör olarak iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin öğrenilmesi ve okula ve öğretmenlik mesleğine yönelik olarak geliştirdikleri reaksiyonları nasıl etkilediğinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Yüksek lisans çalışmamda yardımlarını ile beni yönlendiren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY'a şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Haziran, 2019

Seyma DUR



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
ÖZET.....	xvii
ABSTRACT	xix
1. GİRİŞ	21
1.1 Problem Durumu	21
1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi	25
1.3 Problem Cümlesi	25
1.4 Alt Problemler	26
1.5 Sınırlılıklar	26
1.6 Tanımlar	27
2. ÖĞRETMENLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU	29
2.1 İş Yaşam Dengesi.....	29
2.1.1 İş yaşam dengesinin tanımı	29
2.1.2 İş yaşam dengesinin özellikleri	34
2.1.3 İş yaşam dengesinin önemi	38
2.1.3.1 İş yaşam dengesinin çalışan açısından önemi	38
2.1.3.2 İş yaşam dengesinin işletmeler açısından önemi	39
2.1.4 İş yaşam dengesine yönelik kuramlar	40
2.1.4.1 Rol kuramı.....	40
2.1.4.2 Taşma kuramı.....	41
2.1.4.3 Dengeleme kuramı	42
2.1.4.4 Bölünme kuramı.....	42
2.1.4.5 Araçsallık kuramı	43
2.1.4.6 Çatışma kuramı	43
2.1.4.7 Dağılma kuramı.....	44
2.1.5 İş Yaşam dengesini etkileyen faktörler	45
2.1.5.1 Kişisel faktörler	45
2.1.5.2 Örgütsel fktörler	47
2.1.6 İş Yaşam dengesizliğinin sonuçları.....	49
2.1.6.1 Bilişsel sonuçlar	50
2.1.6.2 Psikolojik sonuçlar	50
2.1.6.3 Davranışsal sonuçlar	52
2.2 Örgütsel Bağlılık	54
2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramının tanımı	54
2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi.....	56
2.2.3 Örgütsel bağlılığa yönelik kuramları	57

2.2.3.1 Tutumsal bağıllık kuramları	57
2.2.3.2 Davranışsal bağıllık kuramları	65
2.2.4 Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler	68
2.2.4.1 Bireysel faktörler	68
2.2.4.2 Örgütsel faktörler	69
2.2.4.3 Dış çevre faktörleri	71
2.2.5 Örgütsel bağıllığın sonuçları	71
2.2.5.1 Bireysel sonuçlar	71
2.2.5.2 Örgütsel sonuçlar	73
2.3 İş Doyumu	74
2.3.1 İş doyumunun tanımı	74
2.3.2 İş doyumunun önemi	76
2.3.3 İş doyumunu kuramları	78
2.3.3.1 Kapsam kuramları	78
2.3.3.2 Süreç kuramları	82
2.3.4 İş doyumunu etkileyen faktörler	86
2.3.4.1 Bireysel faktörler	86
2.3.4.2 Örgütsel faktörler	88
2.3.4.3 Grupsal faktörler	90
2.3.5 İş Doyum düzeylerinin sonuçları	90
2.3.5.1 Bireysel sonuçlar	91
2.3.5.2 Örgütsel sonuçlar	92
2.4 Araştırma Kapsamındaki Değişkenler Arasındaki İlişkileri Araştıran Çalışmalar	94
2.4.1 İş yaşam dengesi araştırmaları	94
2.4.2 Örgütsel bağıllık araştırmaları	96
2.4.3 İş doyumunu araştırmaları	99
3. YÖNTEM	101
3.1 Araştırmanın Yöntemi	101
3.2 Araştırmanın Modeli	101
3.3 Evren ve Örneklem	102
3.4 Veri Toplama Aracı	102
3.4.1 Kişisel bilgi formu	102
3.4.2 İş yaşam dengesi ölçeği	103
3.4.3 Örgütsel bağıllık ölçeği	103
3.4.4 İş doyumunu ölçeği	103
3.5 Araştırma Verilerin Toplanması	104
3.6 Araştırma Verilerin Analizi	104
3.7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Dağılımları	104
3.8 Araştırmanın Tanımlayıcı Analizleri	107
3.8.1 İş yaşam dengesi ölçeği faktör analizi ve faktör yükleri	107
3.8.2 Örgütsel bağıllık ölçeği faktör analizi ve faktör yükleri	109
3.8.3 İş doyumunu ölçeği faktör analizi ve faktör yükleri	112
3.9 Araştırma Verilerinin Normallik Dağılımına Yönelik Analiz	115
4. BULGULAR VE YORUM	117
4.1 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Örgütsel Bağıllık ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Bulgular	117
4.2 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular	118
4.3 Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular	120
4.4 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular	123

4.5 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular	125
4.6 Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular	126
4.7 Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular	128
4.8 Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulgular	131
4.8.1 Korelasyon analizi.....	131
4.8.2 Regresyon analizi.....	134
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	139
5.1 Sonuç	139
5.2 Öneriler.....	144
5.2.1 Uygulamacılara öneriler.....	144
5.2.2 Araştırmacılara öneriler	145
KAYNAKLAR	147
EKLER.....	157
ÖZGEÇMİŞ.....	167





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1 : İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları.....	35
Çizelge 2.2 : İş-Yaşam Dengesinin Gelişimi.....	37
Çizelge 3.1 : Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları.....	105
Çizelge 3.2 : Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	105
Çizelge 3.3 : Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	105
Çizelge 3.4 : Öğretmenlerin Eğitimine Göre Dağılımları	106
Çizelge 3.5 : Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Yılına Göre Dağılımları	106
Çizelge 3.6 : Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımları	106
Çizelge 3.7 : İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi.....	107
Çizelge 3.8 : İş Yaşam Dengesi Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi	107
Çizelge 3.9 : İş Yaşam Dengesi Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi	108
Çizelge 3.10: Yaşamın İşten İbaret Olması Güvenilirlik Testi Çizelgesi.....	108
Çizelge 3.11: İş Yaşam Uyumu Güvenilirlik Testi Çizelgesi.....	109
Çizelge 3.12: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi	109
Çizelge 3.13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi.....	110
Çizelge 3.14: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Çizelgesi	110
Çizelge 3.15: Duygusal Bağlılık Güvenilirlik Testi Çizelgesi	111
Çizelge 3.16: Devam Bağlılığı Güvenilirlik Testi Çizelgesi	112
Çizelge 3.17: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi.....	112
Çizelge 3.18: İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi	113
Çizelge 3.19: İş Doyumu Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Çizelgesi.....	113
Çizelge 3.20: İçsel Doyumu Güvenilirlik Testi Çizelgesi	114
Çizelge 3.21: Dışsal Doyum Güvenilirlik Testi Çizelgesi	114
Çizelge 3.22: Araştırmada Kullanılan Alt Boyutların Normallik Dağılımı	115
Çizelge 4.1 : Alt Boyutların Ortalamalarına İlişkin Bulgular.....	117
Çizelge 4.2 : Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular	118
Çizelge 4.3 : Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular	120
Çizelge 4.4 : Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular.....	123
Çizelge 4.5 : Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular	125
Çizelge 4.6 : Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular	126
Çizelge 4.7 : Öğretmenlerin Okulda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular	129
Çizelge 4.8 : Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	132
Çizelge 4.9 : Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları..	134
Çizelge 4.10: Öğretmenlerin Devam Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları.....	135
Çizelge 4.11: Öğretmenlerin İçsel Doyum Regresyon Analiz Sonuçları	135
Çizelge 4.12: Öğretmenlerin Dışsal Doyum Regresyon Analiz Sonuçları.....	136



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri..... 33





SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

ÖZET

Eğitim ve öğretimde verimliliğin sağlanması ve kalitenin artırılması, öğretmenlerin iş yaşam dengesine bağlıdır. Öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve davranışları, okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını nasıl etkilediğinin belirlenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi ile İstanbul İl'i Bakırköy İlçesi'nde bulunan özel okullarda görev yapan 253 sınıf öğretmenine yönelik olarak İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği ölçekleri uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olmasına yönelik algılarının düşük ve iş yaşam uyumu düzeylerinin ise ortanın üstünde tespit edilmiş, öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarına duygusal olarak bağlı olduğu ve devam bağlılıkları ise düşük düzeyde saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin de yüksek olduğu elde edilen sonuçlar arasındadır. Kadın sınıf öğretmenlerinin iş yaşam uyumu ve dışsal doyum düzeyinin erkek öğretmenlerden düşük, 22-27 yaş ve , 28-33 yaş grubu öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algısı düzeyinin ve 34-39 yaş grubu ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 22-27 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılıklarının da 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algısı ve devam bağlılıklarının bekar öğretmenlerden yüksek, öğretmenlerin yaşlarının artması ve aynı eğitim kurumlarında uzun süre çalışmalarının ise yaşamın işten ibaret olması algılarını ve devam bağlılıklarının artmasına neden olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında ilişkiler tespit edilmiş ve öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, içsel ve dışsal doyumlarının iş yaşam uyumu tarafından etkilendiği devam bağlılıklarının ise yaşamın işten ibaret olması algısının etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara uygun olarak öğretmenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sınıf Öğretmeni, İş Yaşam Dengesi, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu*



**RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION IN
CLASS TEACHERS**

ABSTRACT

In education, ensuring efficiency and improving quality are dependent on the work life balance of teachers. The attitudes and behaviors of the teachers towards the institution they work and their attitudes towards the teaching profession significantly affect the achievement of the goals of the school. The aim of this study is to determine how class teachers affect the organizational commitment and job satisfaction of work life balance. In the study, Work Life Balance Scale, Organizational Commitment, Scale and Job Satisfaction Scale questionnaires were conducted for 253 classroom teachers who work in private schools in Bakırköy District of Istanbul Province through relational screening method. The data were analyzed by SPSS 21 program.

In the study, it was found that classroom teachers' perceptions about life was low and work life compliance levels were found to be above the middle level, teachers were emotionally dependent on the educational institutions they worked with and their commitment to continuity was found to be low. In addition, it was found that the teachers' internal and external satisfaction levels were also high. It was determined that the level of perception of female job teachers 'work life and external satisfaction level was lower than that of male teachers, 22-27 years old and 28-33 age group teachers' life consisted of work and teachers were lower than 34-39 age group and 46 years old and older teachers. In addition, it was found that the continued commitment of teachers in the 22-27 age group was lower than the teachers who were older than 46 years of age. It has been determined that married teachers 'perception of life is more than work and their commitment to attendance is higher than single teachers, teachers' ages increase, and long-term studies in the same educational institutions cause perceptions of continuity of work.

The relationships between the work life balance of the classroom teachers, organizational commitment and job satisfaction were determined and it was determined that the perception of continuity of the teachers' emotional commitment, their internal and external satisfaction was affected by the adaptation of work life, and the perception of life consisted of work. In line with the results obtained in the study, suggestions for teachers' work life balance, organizational commitment and job satisfaction were developed.

Keywords: *Classroom Teacher, Work Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction*



1. GİRİŞ

Giriş bölümünde problem durumu araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Her toplum, eğitim yoluyla bireylerini eğitmek, yetiştirmek, varlığını ve geleceğini bu bireyler aracılığıyla devam ettirmek zorundadır. Ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyleri ile eğitim arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim hizmetleri bu anlamda devletin en önemli görevleri arasında sayılmaktadır.

Eğitim, bireyler, bilgi, beceri kazandırma ve bireyin topluma uyum sürecidir. Bir toplumda her bireyin, yaşamını sürdürmek, toplumsal üyelik görev ve rollerini yerine getirmek, toplumda kendisine yaraşır bir konum kazanmak için gerekli olan davranış kalıplarını öğrenmesi gerekir. Bu davranış kalıplarının aileden sonra öğretildiği kurum okullardır. Eğitim, toplumsal bir olgu ve olaydır ve insanların bulunduğu her yerde bireylere bilgi ve değerler kazandırma süreci bulunmaktadır (Gül, 2004).

Bu işlevi eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği okullar yerine getirmektedir. Okul eğitim Örgütünün halkla yüz yüze geldiği yerdir. Okulun sorunları toplumu toplumun sorunları da okulu derinden etkiler. Eğitimin çağdaş görevi toplum ve bireylerin sorunlarını çözmektir. Kişiler, insanca yaşama gereksinimini bu gün her zamankinden daha fazla hissetmektedirler. Bu gereksiniminin karşılanması nitelikli eğitim kurumlara sahip olmaktan geçmektedir. Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi ve okulların başarıya

ulaşabilmesi için çalışanlar olarak öğretmenlerin hem nicel hem de nitel açıdan donanımlı olmaları gerekmektedir.

Bilim ve teknoloji hızla ilerlemekte her yıl öğrencilerin beklentileri, istekleri, ihtiyaçtan değişmektedir. Öğretmenler bu teknolojik gelişmelere, beklenti ve ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte olmak zorundadırlar. Özellikle ilköğretimin birinci kademesi diye nitelendirilen 1 ile 4. sınıf arasında öğretmenler, öğrencileri için önemli bir modeldir. Eğitim-Öğretimin temel basamaklarından ilki olan ilköğretimde öğretmenlerin gayretli, istekli, verimli olması, öğrencilerin eğitim hayatında belirleyici olmaktadır.

Nitelikli öğretmen nitelikli okul ve nitelikli eğitim demektir. Bu okulların oluşturulabilmesi için önemli ölçüde güdülenmiş okullarıyla bütünleşmiş, özdeşleşmiş, gönüllü çalışanlara ihtiyaç vardır. Fakat öğretmenlerin gün geçtikçe okullarına ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışları azalmaktadır. Bunun sebebi sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Bütün bunlarla beraber, sistemin insan kaynaklarını ve bağlılık geliştirme yöntemlerini yeterince uygulamamasıyla da yakından alakalıdır.

İş yaşam dengesi, çalışanlara ait sorumlulukların iş ve yaşamlarıyla dengeli biçimde dağıtılması olarak tanımlanabilir. Birey açısından iş yaşam dengesi, farklı anlamları içerebilmektedir. Kişiler, iş odaklı veya yaşama odaklanmış olarak bu dengenin kurulmasına çalışmaktadırlar. İş yaşam dengesine dair yapılan programların başlangıç yılı ilk olarak 1986 yılında ortaya çıkmıştır. Fakat temeli 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımları çalışanların lehine düzenledikleri iş yaşamında bireyin kişisel isteklerini gerçekleştirebilmesi için olanak sağlamaktadır (Küçükusta, 2007).

İş yaşam dengesi, iş yaşamı ve özel yaşamın arasındaki çatışmanın olmaması durumudur. Çatışma, bireyin zamanı, enerjisi gibi kaynakların çoğunun bir alan için harcanması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010). İş ve

yaşama ilişkin denge, bireyin iş hayatı ve özel hayatına ait rolleri ile aynı seviyedeki meşguliyeti ve bu rollerin kendisini aynı seviyede tatmin etmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Yarının yetişmiş insan gücünü oluşturan okullarda istenilen ölçülerde verim alınmasının ön koşulu bu insanları yetiştiren öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığının sağlanmasıdır. Örgütsel bağlılık kısaca çalışanın örgütüne karşı sadakatidir ve hizmet ettiği Örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği istek ve gayrettir (Kurşunoğlu Bakay ve Tanrıöğren, 2010). Öğretmenin örgütsel bağlılığının düşük olması; işe devamsızlık, işe geç kalma, işi bırakma, işi yavaşlatma, işteki verimliliğin ve performansın düşmesi demektir ki bu da öğrenci başarısını etkilemektedir. İşlerinden, örgütlerinden sıkılmış öğretmenler sınıfta öğrenciye karşı daha az hoşgörü gösterir, öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimleriyle yeterince ilgilenmezler (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Öğretmenin bağlılığının yüksek olması ise; örgütünün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması, Örgütünün amaçlarının gerçekleşmesi için elinden gelenin fazlasını yapması, beklentilerin üzerinde çaba göstermesi demektir (Yörük ve Sağban, 2012). Örgütsel bağlılık kavramında, yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu kişisel değişkenler, örgütün niteliği, ücret, çalışma koşulları, yönetim ve liderlik gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte, öğretmenin iş hayatı ile aile hayatı arasında kurduğu dengeyi gösteren iş-yaşam dengesi kavramı da örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkin rol oynamaktadır (Buluç, 2009).

Öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarını etkileyen unsurlardan bir tanesi de çalışma hayatında sahip oldukları iş doyumudur. İş doyumunu, bireylerin işlerine yönelik geliştirdikleri bir reaksiyon olarak beklentileri ile elde ettiği kazanımları karşılaştırmasından oluşmaktadır. Bireylerin işlerine yönelik olumlu tutumları iş doyumunu, olumsuz tutumları ise iş doyumsuzluğunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

İş doyumumu, bireylerin çalışma hayatlarını doğrudan etkileyen bir tutum olarak, sosyal ve kültürel ortamlara göre çok çeşitli duygu ve yargılarının sonucu ile oluşmaktadır. Bireyin mesleğine yönelik ortamı değerlendirmesinde iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Bu anlamda bireylerin iş doyumunu kapsamında elde edecekleri sonuçlar, performansları ve verimlilikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Yılmaz ve Ceylan, 2011).

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bireysel olarak öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitelerinin nasıl etkilenmesi açısından önemli bir çalışma alanıdır. Eğitim hizmetleri açısından ise sosyal faydanın oluşmasını sağlayan öğretmenlerin çalışma hayatlarının analiz edilmesi, eğitim kalitesinin geliştirilmesinde ve öğretmenlerin verimliliklerinin artırılmasında kullanılmaktadır.

Bu yüksek lisans çalışması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan giriş bölümünde öğretmenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları konularına giriş yapılmış ve araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problemleri ve sınırlılığı tanımlanmıştır.

İkinci bölümde iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik yapılan literatür taraması ile kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve bu bölümün sonunda konuya ilişkin araştırmalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve modeli, evren ve örnekleme ile veri toplama araçlarının açıklamaları ve yöntemleri yer almaktadır.

Dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi ile toplanan verilerin analiz edilmesi ile ilgili bulgular ve yorumlara yer verilerken, beşinci ve son bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar, diğer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını nasıl etkilediğinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin performansını ve verimliliğini etkileyen önemli faktör olarak iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin öğrenilmesi ve okula ve öğretmenlik mesleğine yönelik olarak geliştirdikleri reaksiyonları nasıl etkilediğinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Eğitim hizmetlerinin insana odaklı yapısı nedeniyle zor ve yorucu bir mesleği ifa eden öğretmenlerin farklı demografik özelliklerinin iş yaşam dengesini nasıl belirlediğini incelemek öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesi üzerinde yapılacak uygulamalara yol gösterebilecek niteliktedir. Bu nedenle, öğretmenlere yönelik yapılan bu çalışmanın öncelikle öğretmenlere ve eğitim yöneticilerine yönelik faydalar sunacağı düşünülmektedir.

Toplum adına yarının yetişmiş insan gücünü oluşturma görevini üstlenen okullardan toplumsal düzeyde verimli sonuçların alınmasının ön şartı, bu insanları yetiştiren öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmalarına ve kurumlarına bağlılık göstermesine bağlıdır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş hayatında ayak uydurmak zorunda kaldıkları temponun aile yaşantılarına yansımaları da öğretmenin rolünü doğru şekilde yerine getirmesi açısından önemlidir.

Tapılan araştırma ile elde edilen sonuçların çağdaş eğitim ve yönetim felsefesine uygun olarak öğretmenlerin çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesinde de önemli faydalar sunacağı düşünülmektedir.

1.3 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi aşağıda gösterilmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarına etkisi nasıldır?

1.4 Alt Problemler

Araştırmanın amacına yönelik olarak alt problemleri de belirlenerek aşağıda gösterilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları düzeyleri nasıldır?

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

Sınıf öğretmenlerinin çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık var mıdır?

1.5 Sınırlılıklar

Araştırma 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İl'i Bakırköy İlçesi'nde özel ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

Araştırma, ilköğretimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Araştırmaya ilişkin kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

Sınıf Öğretmeni: Alanı sınıf öğretmeni olan ve ilköğretim okullarında sınıf esasına göre eğitim ve öğretim faaliyetlerinde bulunan öğretmenleri tanımlamak için kullanılmaktadır.

İş-yaşam dengesi: iş yaşamı ve özel yaşamın arasındaki çatışmanın olmaması durumudur. Bireyin günlük hayatında iş hayatının dışında bireysel istek, beklenti ve eğilimlerine uygun olarak özel yaşamına yönelik aktivitelerde bulunabilme bireysel amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede iş yaşamı ile özel yaşamın denge halinde bulunmasıdır. İş yaşam dengesi, bireyi çalışma hayatı dışındaki aktivitelere katılmasında esneklik, sosyalleşme ve bireyselliği kapsamaktadır.

Örgütsel Bağlılık: Bireyin çalıştığı kuruma yönelik olarak geliştirdiği bilişsel, duygusal ev davranışsal bir tutumdur. Çalıştığı işyerine yönelik olarak olumlu tutumlar geliştiren bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksek olumsuz tutumlar geliştiren bireylerin örgütsel bağlılığı düşük düzeydedir.

İş Doyumu: Bireyin işine yönelik bütün özellikleri değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir cevap ya da tepki olarak tanımlanabilir. Bireyin işine yönelik beklenti ve ihtiyaçları ile iş yaşamında elde ettiği kazanımlar arasındaki denge iş tatmini olarak açıklanmaktadır.



2. ÖĞRETMENLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU

Bu bölümde öğretmenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik literatür taraması yapılmıştır. Bölünün sonunda araştırma konularına uygun olarak yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.1 İş Yaşam Dengesi

2.1.1 İş yaşam dengesinin tanımı

Çalışma hayatı teknolojideki gelişmelerin ve çağdaş yönetim anlayışlarının etkisi ile değişmeye başlamıştır. Küreselleşme süreci ile birlikte esnek üretim yöntemleri ön plana çıkmış ve farklı çalışma yöntemleri gündeme gelmiştir. Küresel iş hayatı artık nitelikli ve uzman işgücünden faydalanmak için bireylerin işe ve çalıştıkları işyerine yönelik tutumlarına önem vermekte ve çalışanların fiziksel, ruhsal ve davranışsal özellikleri işletmeler için önem kazanmaktadır (Akar, 2015:13).

İnsanlık tarihi gelişim sürecinde çeşitli üretim tekniklerinin hâkim olduğu dönemlerden geçmiştir. Organizasyonların da özelliklerini belirleyen bu üretim teknikleri, insanların birlikte hareket etme, ortak üretim yapma özelliklerinin sürekli olarak değişmesine neden olmaktadır. Sanayi sonrası dönemde, özellikler 1900'lü yılların başında çalışanların değişen yönetim anlayışı, mesai saatlerinin azalmasına, insanların çalışma hayatı dışındaki yaşamlarında bir denge arayışına yönelmiştir (Tuğsal, 2018). İş yaşam dengesi, bu dönemde bireylerin işe adanmış hayatlarının dışında özel yaşamlarındaki dengenin kurulmasına yönelik bir dizi faaliyet olarak ortaya çıkmıştır. 19. Yüzyılın

başında paradigma değişikliği ile bireylerin iş ve hayatları arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik çalışmalar 1930'lı yıllarda çalışma saatlerinin azalmasına giden süreci başlatmış ve insanların iş yaşam dengesini düzenlenmesine yönelik ilk adım atılmıştır (Küçükusta, 2007: 35).

1960'lı yıllardan itibaren hız kazanmaya başlayan çalışmalar ile bireylerin iş hayatı ile özel hayatları arasında dengenin kurulması toplumsal sistemin düzenlenmesi açısından da değerlendirilmektedir. Günümüzde aile yapılarının değişimi, kadının çalışma hayatına atılması, kadın ve erkeğin toplumsal rollerindeki değişimler bireylerin iş yaşam çatışmasına yol açmakta ve pek çok yaşam alanına yönelik istediği zamanı ayıramayan insanın psikolojisi bozulabilmektedir. İşletmeler açısından bunun temel sonucu performans düşüşü ve verimsizliktir (Topgül, 2017: 15).

Çalışanların iş hayatı ile özel yaşamları arasındaki uyumu ifade eden iş yaşam dengesi öncelikli olarak örgütsel düzeyde verimliliğin artırılmasının bir yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Bireyin etkilendiği olumsuz durumlarına önüne geçilerek fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması verimliliğin ilk şartı olarak kabul edilmektedir. Çalışma psikolojisinde, İnsan Kaynakları Yönetiminde (İKY) ve davranış bilimlerinde iş yaşam dengesi son yıllarda önemini daha da arttırmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

İş yaşam dengesi, bireyin toplumsal görev ve sorumlulukları nedeniyle sahip olduğu rollerin yerine getirilmesi için ön görülen iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengedir. Bu dengenin, sağlanması çalışanların çatışmaların azalmasına bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasına ve verimliliklerinin artmasına neden olmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 108).

Teknolojik gelişmeye bağlı olarak çalışma koşullarındaki esneklik, bireylerin iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik çalışmaları, farklı işgücü ve nitelikteki çalışanların barış içinde bir arada bulunabilmesi için yapılmasına neden

olmuştur. Bu anlamda iş yaşam dengesi, çalışanların kendilerini daha mutlu hissedebilmeleri için kendilerine ve ailelerine istedikleri kaliteli zamanı ayırabilmeleri ve iş dışındaki hayatlarına zaman ayırabilmeleridir. Günümüzde kadının çalışma hayatına aktif olarak katılımı ile iş yaşam uyumunun düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2012).

Bireyin sahip olduğu yaşam alanlarının iki ana ayrımı olan iş yaşamı ve bireysel yaşamı, hangisinin daha önce olacağı yönünde sürekli olarak bir karmaşa yaşanmaktadır. İşe odaklı hatta işkolik olarak nitelendirilen bireyler kariyerlerine ve iş hayatında başarılı olmaya odaklanırken özel yaşamlarını ve aile yaşamlarını ihmal edebilmektedir. Bazı bireyler ise aile hayatında verdikleri önem ile iş hayatını göz ardı edebilmektedir. İş yaşam dengesi, her iki alanın uzlaştırılması ve dengenin sağlanabilmesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 90).

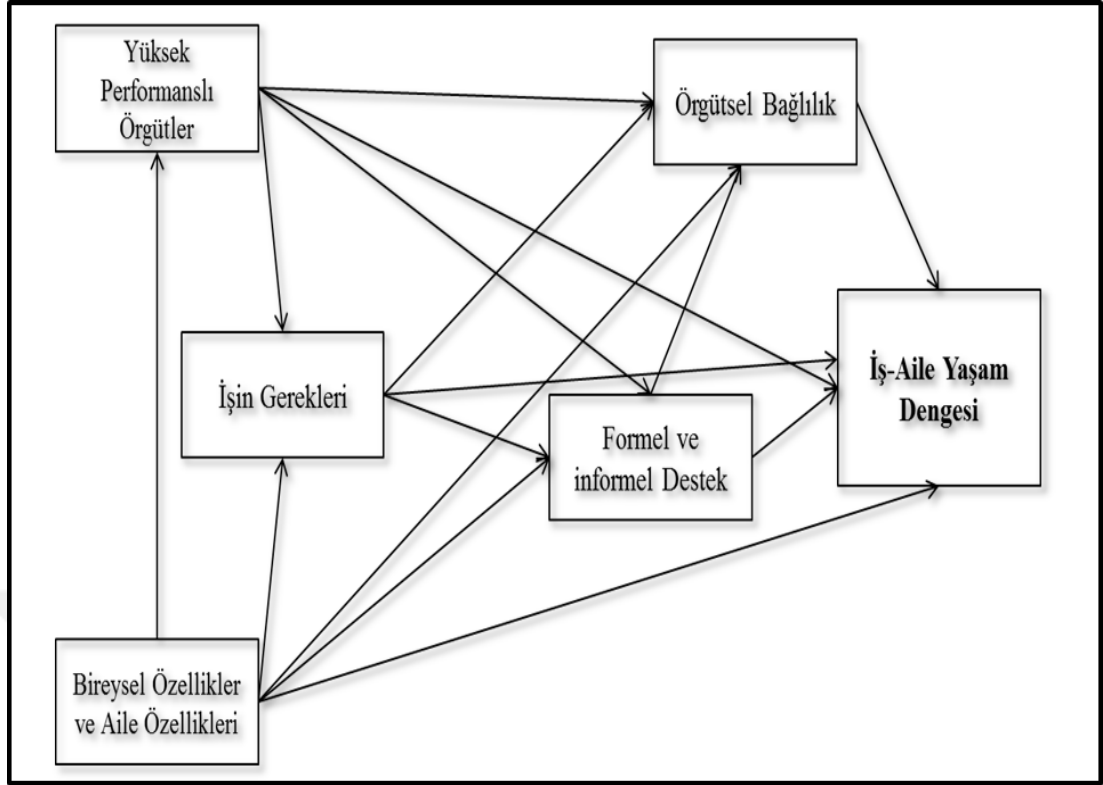
İş yaşam dengesi çalışma hayatına ayrılan süre ve çaba ile bireyin ailesine ve kendine ayırdığı süre ve çabaların uyum içinde olması, bütünsel bir bakış açısı ile olması istenen bir durumu ifade etmektedir. İş yaşam dengesini etkileyen pek çok faktör bulunması dengenin nasıl kurulacağına yönelik tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının sınırlarının iç içe geçmesi de dengenin sağlanmasını zorlaştırmaktadır (Topgül, 2017: 9).

Kadın ve erkeğin geleneksel rollerinin değişmesi ile başlayan süreç, çalışma yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların kalkmasına ve çatışmaların yaşanmasına neden olmuştur. İş yaşam dengesi bireyin dengeli bir şekilde yaşamasını ifade ederken bir ahenge ve uyuma dikkat çekmektedir. Bireyler, dengeyi sağlayamadıklarında yaşamlarına ilişkin sorgulamaya girmekte ve beklentilerini gerçekleştiremedikleri için yaşadıkları hayal kırıklığı iş yaşamının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Okutan ve Balaban, 2013).

İş yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge toplumsal bir varlık olan insanın her yaşam alanında kendisini memnun edecek şekilde zaman geçirmesine bağlıdır. Bu denge üç temel unsur üzerine kurulmuştur (Greenhaus vd., 2003):

- Zaman Faktörü: Bireyin yaşam alanlarına eşit zamanları ayırabilmesi,
- Bağlılık Faktörü: Bireyin işi ve özel yaşamına psikolojik olarak bağlanması
- Tatmin Olma Faktörü: Bireyin yaşam alanlarına yönelik olarak beklentilerini gerçekleştirerek doyum sağlaması.

Birey açısından iş yaşam dengesi açısından sorumluluklar ve roller arasındaki çatışmaların azaltılması ve uyumun sağlanmasında bütün çabalar, belirli bir denge halinin sağlanmasına yöneliktir. İşletmeler açısından iş yaşam dengesi ise organizasyonun başarısının sürekli kılınması için çalışanların enerjilerini istenilen düzeyde kullanmalarının sağlanması ve performans kayıplarının yaşanmamasıdır. Dolayısıyla iş yaşam dengesi, her iki bakış açısına beklentilerin orantılı ve uyum içinde gerçekleşmesi ile mümkündür (Kirchmeyer, 2000: 79-93). Aşağıda iş yaşam dengesinin belirleyici faktörleri gösterilmektedir (Topgül, 2017: 65).



Şekil 2.1: İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri

Kaynak: Topgül, S. İş-Aile Yaşam Dengesi Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar, İstanbul , Filiz Kitabevi, , 2017, s.65.

Şekil 2.1'e göre, İş-yaşam dengesi farklı boyutları ile karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu yapıyı oluşturan temel unsurlar, çalışma hayatının zorunlulukları ve gereklilikleri ile yüksek performansın yakalanması için formel ve informal destek sistemleri ile hem bireyin kuruma olan bağlılığının sağlanması hem de özel yaşamına yeteri kadar zaman ayırması bir anlamda denge haline ulaşılmasıdır (Topgül, 2017: 65).

İş yaşam dengesine yönelik tanımlar genel olarak bireysel beklenti ve gereksinimlerin istenilen düzeyde karşılanması ve psikolojik doyumun sağlanmasına yöneliktir. İnsanlar bütün yaşamlarına eşit düzeyde zaman ayırabildiklerinde enerjisini ve çabasını yenileyebilecek ve kendisi için ayırdığı zamanda mutlu olabilecektir. İş yaşam dengesi, iş aile dengesi olarak da isimlendirilebilmekte ve bireyin ailesine ayırdığı zaman açısından da dengenin

tartışılması sağlanabilmektedir. Yeni yönetim anlayışlarının çalışan odaklı olması nedeniyle insanların işyerinde daha fazla mutlu olmasına yönelik çalışmalar, bireylerin iş yaşam dengelerine odaklanmıştır. İş hayatındaki baskı ve stresin bireyin özel hayatına taşınması, uzun mesai saatleri ve başarılı olmayı amaçlayan çabalar çatışmaların temel nedenini oluşturmakta, iş yaşam dengesi işin bireyin hayatının önüne geçmemesine yönelik çalışmalar olarak ta tanımlanabilmektedir (Tuğsal, 2018: 8).

2.1.2 İş yaşam dengesinin özellikleri

Bireylerin iş yaşam dengesinin nasıl sağlanacağına yönelik olarak pek çok çalışma yapılmıştır. Bireylerin hobilerine zaman ayırmaları, ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri, diğer insanlar ile sosyal etkileşime girmeleri temel ihtiyaçları arasında sayılmıştır. Böylece işini hayatının merkezine koyan çalışanlar yerine daha dengeli bir şekilde bütün yaşam alanlarına zaman ayıran bireylerin insan kaynakları açısından daha verimli olduğu ve işletmelere daha fazla faydalı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum iş yaşam dengesinin önemini de arttırmıştır (Friedman, 2000: 13).

İş yaşam dengesini açıklayan modeller, geleneksel ve çağda modeller olarak ikiye ayrılmaktadır. Çağdaş modeller günün değişen iş yapma anlayışına uygun olarak iş yaşam dengesinin belirleyicilerini üç ana temel üzerine oturmaktadır. Bunlar, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler, bireyin iş yaşam dengesini gösteren öznel ve nesnel göstergeler ile iş yaşamda dengesinin ya da dengesizliğinin sonuçlarıdır (Guest, 2002: 265).

Çizelge 2.1: İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Örgütsel Faktörler	Sonuçlar
Örgütsel faktörler <ul style="list-style-type: none">• İş talepleri• İş kültürü• İş dışı yaşamın talepleri• İş dışı yaşam kültürü	Öznel göstergeler <ul style="list-style-type: none">• Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem• Denge-iş merkezli• Denge-iş dışı yaşam merkezli• İşin, iş dışı yaşama müdahalesi veya taşması• İş dışı yaşamın, işe müdahalesi veya taşması	<ul style="list-style-type: none">• İş tatmini• Yaşam tatmini• Zihinsel sağlık/iyilik• Stres, hastalık• İş davranışı ve performansı• İş dışı yaşam davranışı ve performansı• İşyerindeki diğer insanlara etkisi• İş dışı yaşamda diğer insanlara etkisi
Bireysel faktörler <ul style="list-style-type: none">• İşe yönelim• Kişilik• Enerji• Kişisel kontrol ve mücadele• Cinsiyet• Yaş• Yaşam ve kariyer aşamaları	Nesnel göstergeler <ul style="list-style-type: none">• Çalışma saatleri• Boş zaman• Aile rolleri	

Kaynak: Guest D. (2002). Perspectives On The Study of Work-Life Balance, Social Sciences Information, 41(2), 2002, s.265.

Çizelge 2.1'e göre, iş yaşam dengesinin örgütsel ve bireysel faktörlere göre belirlenmesinde iş yaşamının talep ettiği çalışma modeli ile bireylerin işe yönelik yaklaşımları, bireysel tercihleri, kişilik yapıları, enerjileri, cinsiyet ve yaş gibi demografik özellikleri ile kariyer hedeflerinin bileşimi bulunmaktadır. İş yaşam dengesinin belirleyicileri ise hem öznel göstergeler hem de nesnel göstergelerdir. Bir işletmede çalışma süresi nesnel gösterge olurken bireyin kendisine özgü yaşam alanlarının sınırlanmış hali ya da sınırlarının birbirine karışmasını temsil eden çatışması iş yaşam dengesini ya da dengesizliğini

belirlenmektedir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar ise hem işletmeye yönelik hem de bireysel özellikler taşıtmaktadır (Guest, 2002: 265).

İş yaşam dengesinin en temel özelliği işletme ile çalışanlar arasında oluşan ilişkinin çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olması gerekliliğidir. Bu durum, çalışma koşullarının bireyin özel yaşamına zaman ayırmasına olanak sağlayacak önlemlerin alınması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Böylece, bireyler kendilerine zaman ayırabilecek ve daha verimli olabileceklerdir. Çağdaş yönetim anlayışı esnek çalışma saatleri ve sosyal destek sistemleri ile çalışanlara yönelik uygulamalar yapmaktadır (Tuğsal, 2018).

Çağdaş iş yaşamında iş yaşam dengesinin ne kadar önemli olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle denge halinin sürdürülmesine yönelik çalışmalar hız kazanmış ve çatışmaların nlenmesine çalışılmıştır. Çalışanlar elbette bireysel önlemler olarak hem iş hem de özel yaşantılarını düzenleme yoluna gitmektedir. Ancak kurumsal çözümler olmadığında bu çabalarının sonuçları yeterli değildir. Bu nedenle işletmeler, iş yaşam dengesini oluşurmaya yönelik programlar geliştirmek zorunda kalmışlardır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 230-231).

Ancak küreselleşme süreci ve bilgi teknolojisinin gelişmesi ile iş hayatının hızı artmıştır. Çalışma saatlerinin belirsizliği, sürekli olarak kalınan mesailer, eve getirilen işler ve insanların mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmaları olumsuz bir durum olarak gösterilmektedir. Özellikle evli ve ocuk sahibi çalışanların yaşadıkları çatışma kritik düzeye kadar çıkabilmektedir. Anne ve Babanın alışması, çocukların yaşlarının küçük olması ise iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştıran diğer unsurlardır (Keskin, 2018: 13).

Günümüzde teknolojik gelişme ile gelenen iş yapma anlayışı daha esnek çalışma modellerine geçişe izin verebilmektedir. Ancak iş yaşam dengesi kuramının

ortaya atılmasından itibaren iş hayatı ile özel yaşamın sınırlarının ayrılması belirli dönemlerden geçmiştir. Bu dönemler aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 2.2: İş-Yaşam Dengesinin Gelişimi

Faz	Periyot	İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Dengenin Gelişimi
Faz 1	Toplumsal yaşamın ilk yılları.	Bütün aile geçim için çalışıyor
Faz 2	Ön sanayileşme dönemi	İşyerinin ve aile yaşamının kısmi ayrımı
Faz 3	1800'lerin ortalarında sanayi devrimi	İşyerinin ve aile yaşamının ayrılmasının güçlendirilmesi. Erkekler işgücüne hükmetmeye başlaması
Faz 4	18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başları arası	İş ayrımı nedeniyle iş ve aile ayrılığı güçlenmesi
Faz 5	19. yüzyılın başları ile 1950 arası	İnsana güce bağımlı teknoloji, işyerinde erkek egemenliğini körüklemesi
Faz 6	1950'ler ile 1980'lerin başı arası	Cinsiyet bölümü teknoloji nedeniyle tersine dönmesi, İş-yaşam dengesi tesislerine giriş
Faz 7	1980'lerden 2008'e kadar olan dönem	Küresel işgücünde daha fazla kadın ve anne. İş-yaşam dengesi tesislerinde önemli artış
Faz 8	Mevcut durgunluk, 2008'den günümüze kadar	İş-aile ile ilgili zorlukların artması ve iş-yaşam dengesi tesislerinde azalma.

Kaynak: Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario, Asian Social Science, 2010, s.154.

Çizelge 2.2'ye göre üretim süreçlerinin değişmeye başlaması ile iş yaşam dengesi kavramının hâkim olmaya başlaması arasında öncelikle sanayi öncesi dönem ve sanayileşmenin ortaya çıkması gerekmiştir. 1950'li yıllar ile iş yaşam

dengesi çalışmalarının başlaması, kadınların aktif olarak iş hayatına katılmaları, teknolojik gelişmeye bağlı olarak kas gücünün iş yapma tekniklerinde öneminin azalması ile yapı belirginleşmiştir. Bu yıllardan sonra, kadınların iş yaşamına girmesi ile dengenin sağlanmaya çalışılması gelmektedir. Kadının anne kimliği iş yaşam dengesine önem verilmesini sağlamıştır. 2008 yılından itibaren günümüze gelindiğinde ise iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik adımların atıldığı ve alınan önlemler ile birlikte insanların iş ve yaşamları arasındaki dengenin sağlanmasına odaklanılmıştır (Naithani,.2010: 154).

2.1.3 İş yaşam dengesinin önemi

2.1.3.1 İş yaşam dengesinin çalışan açısından önemi

İş yaşam dengesinin bir boyutu bireysel olarak çalışanlar açısından önemini göstermektedir. İş yaşam çatışması yaşayan bireyler kendilerini baskı altında hissetmekte yaşanan uzun süreli stres ise tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olmaktadır. Bireylerin kendilerini işlerine ve özel hayatlarına odaklayabilmeleri için enerjiye ihtiyaçları vardır. Ancak, sürekli olarak göre ve sorumluklarını yerine getiremediğini düşünen çalışanların çabalarında bir azalma olmakta ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için özel hayatları ve iş yapma becerileri olumsuz etkilenmektedir. İş yaşam dengesini kuran bireyler ise bireysel yaşamlarındaki enerjiyi iş hayatın aktarabilmektedir. Bu bireylerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları artarken özel yaşamları da olumlu olarak etkilenmektedir. (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).

İş yaşam dengesinin hedefi insandır. İnsanın bireysel mutluluğu yaşayabilmesi toplumsal rolüne uygun davranabilmesi ve görevlerini yerine getirmesi ile mümkündür. Toplumsal ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilen insanlar dengeli tutum ve davranışları ile diğer insanlarla daha sağlıklı etkileşime girebilmekte ve çatışmacı yaklaşımlardan uzak durmaktadır. İş yaşam dengesinin bireysel düzeyde iki ana sonucu bulunmaktadır (Kapız, 2002: 141):

- Bireyin yaşam doyumu artar,
- Bireyin sosyal ilişkilerinin düzenlenmesi ve kendine zaman ayırması ile toplumsal ilişkileri düzenlenir.

Günümüzde yönetim paradigmalarının insanileşmesi yeni ekonomik konjonktürün ve postfordist üretim anlayışının bir sonucudur. Özellikle kadınların işgücüne uyumlarının piyasa koşullarına uygun bir şekilde düzenlenmesi, bireyin işe ve özel hayatına yönelik yabancılaşmasının önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Ancak postfordist üretim tarzı insanların yaşam biçimlerinde önemli etkilere sahiptir ve bireyin yabancılaşması devam etmektedir (Bozkurt ve Ercan, 2011: 32).

2.1.3.2 İş yaşam dengesinin işletmeler açısından önemi

Yönetim bilimleri açısından çalışanların iş yaşam dengesinin önemli olması işgücünün verimliliği açısından önemlidir. Çalışanların işletme içinde çatışmacı davranışlar göstermemesi, bireysel performanslarının yüksek olması ve kendisini işletmeye bağlı hissetmesi için özel yaşamına yeteri kadar vakit ayırması gerekmektedir. Sürekli olarak işine odaklı olan bireylerin tükenmişlik yaşamaları ve enerjilerinin düştüğü bilinmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında çalışanların iş yaşam dengesi üretkenliğin başlıca koşullarından biri olarak gösterilmektedir. İşletmelerin verimli olabilmesi için çalışanların iş yaşam dengesine yönelik programlar geliştirmesi ve çalışma sürelerini buna göre ayarlaması zorunludur. Kısa vadede bireylerin memnuniyetsizliklerinin etkileri belirgin olmasa da uzun vadede psikolojik sorunlar yaşayan çalışanların işletmenin amaçlarına ulaşmasını engellemesi mümkündür (Naithani,.,2010: 152).

Yüksek rekabetin yaşandığı günümüzde bireylerin yaşam kalitelerinin arttırılmasının örgütsel sonuçları bulunmaktadır. İşletmenin en değerli kaynağı olarak insan kaynağı, işletmelerin başarılarında etkilidir. İş yaşamının verimli

olması için çalışan memnuniyetinin oluşması birincil önceliktir. Bununla birlikte sürekli değişen işgücü piyasası işletmelerin verimliliklerini de değişik düzeylerde etkilemektedir. Kuşak farklılıklarından kaynaklanan değişimleri takip etmeyen işletmeler personelini elinde tutamaz. Günümüz çalışanları bireysel istek ve taleplerini ön plana koyan ve kariyeri boyunca iş değiştirme eğiliminde olan işgücünü temsil etmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi farklılaşmış ve farklı talepleri olan işgücünün beklentilerinin karşılanması zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 114).

İş yaşam dengesinin oluşturulmasının bir önemli nedeni de işletme ile çalışanlar arasındaki güven ve bağın kuvvetlendirilmesi zorunluluğudur. Çalışanların iş yaşam dengesi sağlandığında çalışma ikliminin kalitesi de artar ve toplam kalite yükselir. İş yaşam dengesini oluşturabilen bireylerin personel devir hızı oldukça azdır. İş alanı ve özel yaşam alanını dengelemiş bireyler fazla ücret teklif edilse de başka bir işyerinde çalışmak istememektedir (Kapız, 2002: 142).

Günümüz dünyasında insanların çalışma prensipleri değişmiştir. Evden çalışma, esnek çalışma modelleri ve farklı işbirlikleri ile bireyler özel yaşam alanları daha fazla zaman ayırmak istemektedir. Ekonomik açıdan para kazanmak isteyen bireyler aynı zamanda ailelerine, toplumsal ilişkilere, hobilerine ve bireysel ihtiyaçlarına zaman ayırmak için farklı iş modellerine yönelmektedir. Bu nedenle işletmelerin gelişmeleri takip etmesi yeni iş modellerine uygun çalışma prensiplerini benimsemesi gerekmektedir.

2.1.4 İş yaşam dengesine yönelik kuramlar

İş yaşam dengesi, bu bölümde değişik bakış açılarıyla ele alınıp kuramsal biçimde tartışılmaktadır.

2.1.4.1 Rol kuramı

İş yaşamına ilişkin çalışmalar, 1960'lı yılların sonlarında, iş aile çalışmalarının anlaşılmasına dair uygulanan rol kuramıyla başlamaktadır (Küçükusta, 2007).

İlk defa 1950'li yıllarda Parsons ve Merton tarafından ortaya konulan kuramı, daha sonra Parsons'a ait rol yorumlarından, sosyal psikoloji ve örgüt davranışı sahasına Kahn ve arkadaşları başarı ile aktarmıştır (Kahn vd., 1964).

Katz ve Kahn, sosyal anlamda karşılıklı ilişkilerin kalıbının tanımlandığı en genel kavramın rol sistemi olduğunu savunmaktadır (Katz ve Kahn, 1977). Katz ve Kahn'ın belirlediği rol gönderme safhasında asıl kişi, rolü alıp kendinden beklenileni yerine getirmesi gereken kişidir. Alınmış olan rol, asıl kişinin gerçekleştirecek olduğu rolle gönderilen rolü birleştirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Rol davranışı ise, asıl kişinin gerçekleştirdiği davranıştır.

Örgüt rolüne ilişkin süreç modeli, çalışanlara rollerinin nasıl ulaştığının ve ulaşan rollerin çalışanlarca nasıl uygulanarak davranışlarına nasıl yansıdığının anlaşılmasına yaramaktadır. Davranışları, rol gönderici değerlendirerek, asıl kişiye yine rol göndererek, asıl kişinin bu rolü algılayıp davranışlarına yansıtmasıyla rol gönderme sürecinde süreklilik sağlanmış olmaktadır (Küçükusta, 2007: 39).

2.1.4.2 Taşma kuramı

Bu kuram, çalışma yaşamı gibi yaşamsal bir alandaki tutumlar, davranışlar ve tecrübelerin, diğer yaşamsal alana geçmesini ifade etmektedir. Örneğin kişi, iş ortamında iş arkadaşlarıyla iletişimde değilse bu durum, kişinin özel hayatında da insanlardan uzak, iletişimsiz bir yaşam sürmesine yol açacaktır. Bu kurama göre, iki yaşam alanından bir tanesinde yaşanan ilişkiler, beklentiler ve bunların gerçekleşmelerine ilişkin düzeyin neticeleri olarak tutumlar, diğer yaşamsal alandaki deneyimleri aynı şekilde etkilemektedir.

İnsanların bireysel veya iş yaşamlarında görülen negatif faktörlerin bir başka kişiye de olumsuz yansıması gibi bir alandaki pozitif bir durum başka alanı da olumlu biçimde etkileyecektir. Alanlardan birindeki olumsuzluğun diğerini de olumsuz olarak etkilemesine olumsuz taşma denilirken, pozitif durumların diğer

alana olumlu yönde etki etmesine olumlu taşma denilmektedir (Keser, 1992). Mesela bireyin iş yaşamındaki mutluluğu kişisel hayatına da yansımaktadır. Aynı biçimde kişisel hayatındaki mutluluk da iş hayatını olumlu yönde etkileyecektir.

2.1.4.3 Dengeleme kuramı

Bu kuram, iş hayatındaki durumlarla özel hayattaki durumların arasında zıt ve olumsuz bir ilişkinin varlığını savunmaktadır (Küçükusta, 2007). Bireyler, iki alandan bir tanesinde başarısız olmaları durumunda diğer alana ağırlık verip tutum ve davranışlarıyla diğer alanda tatmin olmaktadır. Mesela bu yaklaşıma göre, iş hayatında beklentilerini karşılayamayan bireylerin, bireysel hayatlarında ailevi, arkadaşlık, akrabalık, komşuluk ilişkilerinin daha güçlü olacağı ve bu alandaki tatmin seviyelerini yükseltmeye çalışacakları öngörülmektedir. Bireyler, denge kurma eğilimlerinden dolayı böyle davranmaktadır. İş yaşamındaki mutsuzluk, kişisel yetersizlik hissi, bireysel hayatta mutlu olarak tatmin düzeyinin yükseltilmesiyle örtbas edilebilmektedir. Özel yaşamda mutsuz ve tatminsiz olan birey kendini iş yaşamına adanarak, orada mutluluk ve tatmini yakalamak suretiyle denge sağlayabilecektir.

Mansfield ve Evans'ın araştırmaları, bu kuramı doğrulayan bulguları içermektedir. Çalışma adına kendilerini başarısız ve yoksun hissetmekte olan bir grup çalışanın, özel hayatlarında başka alanlarda başarıyı yakalama hususunda istekli ve başarılı olabildiklerine dair gözlem yapmışlardır (Mansfield ve Evans, 1975: 48-54). Böylece yaşadıkları bazı olumsuzlukların azalması için çalışmaktadırlar.

2.1.4.4 Bölünme kuramı

Bölünme kuramı, iş ile bireysel yaşamın arasında var olan etkileşimi reddetmektedir. Bu iki sahanın birbiri ile bağımlı olmadığını savunmaktadır. Bu yaklaşımdaki temel özellik; bireylerin, herhangi biçimde çalışma tecrübesi ve

alışkanlıklarından etkilenmeksizin, özel hayatlarında serbest zamanlarını geçirebilmeleridir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001). İki alanın arasında herhangi bir ilişki yoktur. Bu kuram, bireylerin iş ve özel yaşamlarını başarılı biçimde ayırabildiklerini ve hiçbir biçimde etkileşime izin vermediklerini savunmaktadır. Bireylerin iki alanı birbirinden ayrı tutma yeteneklerinin oldukça güçlü olduğunu içermektedir (Guest, 2002).

Sonuç itibariyle bölünme kuramı, dengeleme ve taşma kuramlarının tersine bu iki alanın birbiri ile tamamen bağımsız olduğunu savunmaktadır. Bireye ait bir alandaki tecrübeler, mutluluk ve başarı öteki alandan bağımsız olup iki alanın hiçbir biçimde etkileşimi yoktur.

2.1.4.5 Araçsallık kuramı

Bu kuram, bireye ait özel yaşamda tatmine ulaşılması amacıyla iş yaşamında bireyin kendini geliştirmesine yönelik bilinçli bir karar alması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kurama göre kişi, bir alanda başarıyı elde etmek için diğer alandan yararlanıyorsa, bu alanı araç olarak kullanmaktadır. Araçsallık, bireye ait başarının diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmayı sağlayabileceğini ifade etmektedir (Keser, 1992).

2.1.4.6 Çatışma kuramı

Çatışma kuramı, bireye ait iş ve özel yaşam arasında zamandan ve başka nedenlerden ötürü bir çatışmanın olduğunu ve bu çatışmanın engellenemeyeceğini savunmaktadır. Birey, zaman veya enerjisini tek alana harcadığı zaman diğerini ihmal etmekte ve kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Kişi, bazı faaliyetlerde fedakârlık yapmaktadır.

Mesela birey, çocuğuna ait okul müsabakasına katılacağına dair çocuğuna söz verdiği halde, iş için fazla mesaiye kalma zorunluluğundan dolayı sözünde duramadığında kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Bu çatışmalar üçe ayrılmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985):

- Zamana dayalı çatışma
- Gerginliğe dayalı çatışma
- Davranışa dayalı çatışma

Zamana dayanan çatışmada birey, bir alan için ayırdığı zaman nedeniyle diğer alan için zaman ayıramamasından dolayı ve iş yaşama dair dengeyi bulamama kaynaklı çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma, mesai saatlerinde ve iş yaşamındaki esneklik, evlilik, çocuk sahibi olunması, eşin çalışması gibi iş veya aileden kaynaklanan zaman kısıtlamalarının etkileşiminin neticesinde görünmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Gerilime dayanan çatışmada ise, çalışan bireye ait iş veya aile hayatında yaşanan düş kırıklığı, üzüntü, sınırlı olma gibi hislerin gerilime sebep olarak diğer yaşamına ait rolündeki gereklerini yerine getirmesinin engellenmesi söz konusudur (Özmete ve Eker, 2012). Davranışa dayanan çatışmada ise bireye ait iş hayatı ve özel hayatta sahip olunan rollerin ve bu rollerin gerektirdiği biçimde davranma zorunluluğunun sebep olduğu çatışma bulunmaktadır. Bunun sebebi, bireyin her iki alan için birbiri ile çelişen davranışları sergilemek zorunda kalmasıdır. Mesela üst düzeydeki bir yöneticinin kendini iş alanında otoriter, girişimci, iddialı olmak zorunda hissetmesine rağmen bireysel hayatında aile içindeki baba rolü sebebiyle hoşgörü sahibi, sevecen ve sakin olmak zorunda hissetmesi bu duruma örnek verilebilir. Bu iki farklı rolden kaynaklanan çatışmanın engellenmesi çok zor bir durumdur.

2.1.4.7 Dağılma kuramı

İş ile yaşama ilişkin alanlarda aynı anda pozitif yönlü gelişmelerin olabileceğini savunan bu kurama göre kişinin işine vermiş olduğu önemin derecesi, iş ve bireysel yaşamıyla ilgili yönü belirlemektedir. Bireyin iş hayatına verdiği önem nispetinde iş ile bireysel yaşamla ilgili ilişkiler güçlü olmaktadır. İş sahasındaki

tatminin, yaşama ilişkin tatmini daha çok etkilediğine dair görüş en yaygın görüştür (Bülbül ve Giray, 2012).

2.1.5 İş Yaşam dengesini etkileyen faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenbilir.

2.1.5.1 Kişisel faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerin başında bireylerin taşıdığı farklı özellikler yer almaktadır. Bireysel özellikler, çalışanların tutum ve davranışlarının farklılaşmasına neden olduğu için iş yaşam dengesini etkilemektedir.

Cinsiyet değişkeni iş yaşam dengesini etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Kadın çalışanların iş yaşam dengesini oluşturmaları aile içindeki rolleri nedeniyle oldukça zordur. Evde yemek yapılması, çocukların bakımı ve diğer ev işlerinde eş yardımı olmadığında kadınların bütün zamanını almakta kadın çalışanların özel yaşamlarına vakit ayırmaları zorlaşmaktadır. Ayrıca, kadın çalışanların toplumsal baskı nedeniyle cinsiyetine ilişkin rolleri başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi beklentisi iş yaşam çatışmasına neden olmakta ve kadınların iş yaşam dengesini oluşturan faktörlerin erkeklerinden farklılaşmasına yol açabilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ve erkeklerin iş pozisyonlarının da değişmesine neden olur. Bu nedenle işletmelerin kadın ve erkek çalışanlara karşı farklı iş politikaları uyguladığı görülmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan farklılıklar, iş aile yaşamı dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Kariyerleri için pek çok zorluğa katlanan kadınların benzer bir biçimde iş yaşam dengelerini kurabilmek için kadın imajına uygun olan öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi işlere yönelme zorunlulukları doğmuştur. Cinsiyetçi yaklaşımlarda kadınlar

erkeklerden daha dezavantajlı konumdadır (Narin vd., 2006: 71). Bu nedenle, kadınlar iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğunu kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır. Kadınların doğum yapma, doğan çocukların bakımı ve büyütülmesinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalıştığı görülmektedir. Son yıllardaki yasal düzenlemelerle çalışma hayatında iyileşmeler sağlansa da kadın çalışanların dezavantajlı konumda olduğu söylenebilir (Uyargil, 1988: 23-24).

İş yaşam dengesi açısından eğitim önemli bir faktördür. Daha yüksek eğitim almış bireylerin işe yönelik tutum ve davranışları farklılaşmaktadır. Kariyerine odaklanmış bireylerin işyerinde geçirdiği saatlerin fazla olması, mesailer ve işe ev getirmesi mümkündür. Ayrıca, bireyin uzmanı olduğu işte çalışması ve işe yönelik tutumu da iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bireyin kariyerinin eğitim ile şekillendiği düşünülürse, iyi eğitim alan bireylerin iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik bilgiye de sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu anlamda iş yaşam dengesi olumlu etkilenir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Bireyin kariyerine yönelik tutumu, kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Kariyerinde başarılı olmak isteyen bireylerin iş yaşam dengesine önem vermediği ve yaşamını işine adanması iş yaşam çatışmasının başlangıcını oluşturmaktadır. Bazı kişilik özellikleri, işe yatkın özellikleri ile iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır.

Çalışma hayatında bireylerin yaşı ile iş yaşam dengesi arasında bir bağlantı vardır. Mesleğin ilk yıllarında bireylerin yaşam enerjilerinin yüksek olması nedeniyle iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmazlar. Zamanının büyük bir kısmını mesleğin başlangıç kısmında verilmesi önemli bir sorun teşkil etmezken yıllar ile iş yaşam dengesinin kurulması zorunlu hale gelmektedir (Topgül, 2017).

Çalışanların yaşları ile iş yaşam dengeleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Genç çalışanların jenerasyon farklılıklarından kaynaklanan tutumları nedeniyle bireysel isteklerine ve özel yaşam alanlarına daha yönelmiş oldukları tespit edilmiştir. Y kuşağı X kuşağına göre daha bencil ve özel yaşam alanlarının sınırlarını daha fazla koruyan bireylerden oluşmaktadır. Y kuşağı kariyer kuşağı olarak işe çalışmaya adanmış hayatların olduğu bir kuşaktır. Bu durum iş yaşam dengesinin kurulmasına zorlaştırmaktadır (Tuğsal, 2018).

Bireylerin kariyer planlama, hobi, kişisel gelişim gibi konularda bilgili olup olmadıkları da iş yaşam dengesini etkilemektedir. Bireylere yeteneklerini kullanmak için işine yönelen insanların belli bir eğitimden sonra iş rolü ile toplumsal rollerine ilişkin dengeyi daha kolay sağladığı görülmektedir. İşini ve özel yaşam alanını planlayan bireylerin yaşam kalitelerinin yüksek olduğu ve daha verimli olmaları nedeniyle işletmeler tarafından tercih edildiği görülmektedir (Erdoğan, 2003: 15).

2.1.5.2 Örgütsel faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen faktörler işletme içinde yönetim ve iş yapma tekniklerinden kaynaklanan örgütsel kültür içinde belirlenmektedir. İş yaşam dengesi yapılan işin niteliği, yapıma şekli ve organizasyonun yapısı, üst düzey yöneticilerin çalışanlara yönelik yaklaşımı ile belirlenmektedir.

Örgütsel düzeyde iş rollerinin tanımsız olması iş yaşam dengesini olumsuz etkiler. Uzun mesai saatleri, bitmeyen işler ve belirsizlik bireyin işyerinde daha fazla zaman geçirmesine neden olabilmektedir. Özellikle rol belirsizliği bireyin işini yapması gereken yetki ve sorumlulukları açıklamadığı için iş yerinde zamanın iyi kullanılmamasına neden olmaktadır (Büyükbeşe, 2000).

Çalışanların rol belirsizlikleri örgütsel düzeyde verimliliği azalttığı gibi iş yaşam dengesinin kurulmasını da zorlaştırmaktadır. Örgütsel kültürün güçlü olmadığı işletmelerde, çalışanların karmaşıklıktan doğan verimsizlikleri iş

yaşam dengesini olumsuz olarak etkiler (Başaran, 2000). Örgütsel iletişim eksikliği ya da işletmede iletişimin yetersiz olması işyerinde çalışma süresini arttırabilmektedir. Bireylerin, işyerinde geçirdikleri sürenin fazla olması iş yaşam dengesini bozmaktadır. Örneğin iş yoğunluğu nedeniyle sürekli mesaiye kalan bireylerin özel yaşamlarına ayıracak vakitleri kalmamaktadır.

İşletme içinde bireyler arasındaki çatışmalar da iş yaşam dengesini etkilemektedir. İş uyumunun sağlanmamasının nedeniyle bireylerin psikolojik olarak sorunlar yaşaması, iş yerinde mutsuz olmasına karşılık çakışmak zorunda kalması özel yaşamını da etkiler. Örgütsel düzeyde etkili iletişimin kurulamaması ve işlerin yetiştirilmesi baskısı da bireylerde uyumsuzluğa neden olabilmektedir (Eren, 1989:459).

İşyerinde fazla sorumluluk almak ve yönetsel olarak kontrol odaklı yaklaşmak özellikle yöneticilerin iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Küresel iş yapma anlayışı nedeniyle günün her saatinde sorumluluğu bulunan yöneticilerin bütün yetkileri ellerinde tutmak istemeleri özel yaşamlarına vakit ayıramamalarına neden olabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2002:107). İşinde başarılı olma arzusu, kariyer hedefleri ve örgütsel baskılar bireylerin işyerinde daha fazla zaman geçirmesine neden olurken, bilgi teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak çalışanların evlerinden de işlerini yapabilmesi iş yaşam dengesizliğinin oluşmasına neden olabilmektedir. Mobil cep telefonları ile kurulan iletişim, maillere evden bakılması, dışarıdan işyerine internet üzerinden bağlanılarak yapılan işlerde, bireyler kendilerine ve ailelerine zaman ayırsalar bile bu zamanın kaliteli olmamasına neden olabilmektedir.

Mesai saatlerinin yoğunluğu, mesai saatleri dışında çalışma, iş bilgisayarının eve getirilmesi ve evden çalışılması, sürekli iş seyahatlerine çıkılması, farklı coğrafyada çalışanlar ile günün her saatinden iletişim kurma zorlukları ve işin kendisinden kaynaklanan sürekli hizmet arzı iş yaşam dengesini olumsuz etkileyen örgütsel faktörlerin arasında gelmektedir. Bu faktörler, işin olumsuz

yönlerini temsil ederken çalışanı zorlayan ve üzerinde baskı kuran faktörler olarak sorumlu oldukları görevlerini yerine getirmelerini engellemektedir (Keskin, 2018).

İş yaşam dengesinin örgütsel düzeyde bozulmasına neden olan bir faktör de karar alma süreçlerine katılımın az olmasıdır. Çalışan odaklı işletmelerde, bireyler kendilerini ilgilendiren konularda kararlar üzerinde etkilidir. Esnek çalışma saatlerini belirleme, işyerindeki aile dostu programlarının oluşturulması, planlama ve sosyal destek sistemlerinde çalışanların karar alma süreçlerine katılımları hem işyerinde verimliliğin artmasına hem de iş yaşam dengesinin kurulmasına yardımcı olmaktadır (Dicle, 1980:10).

İş yaşam dengesinin bozulmasına neden olan örgütsel faktörlerden biri de yaşanan ekonomik krizler nedeniyle daha az personel ile çalışmasından kaynaklanan yönetim mekanizmasıdır. Çalışanlar üzerinde baskı oluşturan bu durum, iş yükünün de artmasına neden olduğu için dengeyi bozmaktadır. İş güvenliği olmaması nedeniyle daha fazla çalışma zorunda kalan bireylerin özel yaşamlarına vakit ayırması da engellenmiş olur (Özgen, 2001:334)

Aşırı iş yükü ve zaman baskısı çalışanların stresli ve baskı altında olmasına ve işlerin yetişmesi için özel yaşam zamanlarından ayırdıkları vakti işyerinde geçirmesine neden olmaktadır. Aşırı iş yükü, bireyin yaşamındaki tükenmişliği ve ruh sağlığındaki bozulma riskini artırmaktadır (Van ve Geurts, 2001).

2.1.6 İş Yaşam dengesizliğinin sonuçları

İş yaşam dengesizliğinin pek çok sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar bir yönü ile çalışanların kişisel hayatlarını ilgilendirmekte bir yönü ile de çalıştıkları işletmelerin çalışma düzeni ve verimlilikleri ile ilgilidir. İş yaşam dengesinin kurulması çift yönlü olduğu için bireysel düzeyde oluşan sonuçların örgütsel olarak yansımaları da bulunmaktadır (Topgül, 2018: 59).

2.1.6.1 Bilişsel sonuçlar

Çalışma yaşamı insan hayatının vazgeçilmez bir unsurudur. İnsanlar, hayatlarını geçindirmek için günün belli bir zaman dilimini işyerinde geçirmek ve çalışmak zorundadır. İşle ilgili sorunların insan hayatının odak noktasında bulunması, sürekli baskı ev stres altında çalışmak önemli sorunlara neden olmaktadır. İnsanların özel hayatlarında yaşadıkları çatışmalar ya da işyerinde oluşan gerginliğin en önemli sonucu bilişsel düzeyde tüm hayatın ya da yaşanılanların anlamsız gelmesi ve verimliliklerinin düşmesidir. İşyerinde çok yorulan bireylerin eve bitkin halde gelmesi aile içindeki iletişimini de etkilemekte bu süreç uzun yıllar devam ettiğinde sürekli kaygı ve tükenmişlik modern yaşamın bir parçası olmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 211).

İnsanlar düşünsel düzeyde işlerine yönelik motivasyonlarını kaybettiğinde yaşam kaliteleri de etkilenmektedir. İş yaşam dengesini sağlayamayan bireylerin zihinlerinin sürekli meşgul olduğu, işyerindeki ve toplumsal rollerini yerine getiremedikleri için hayata karşı eleştirel bir bakış açısı geliştirdikleri görülmektedir. Bu yönü ile iş yaşam dengesinin dengeli bir hayat ve düşünme biçimi açısından insan sağlığı üzerinde etkisi bulunmaktadır (Topgül, 2018: 59).

2.1.6.2 Psikolojik sonuçlar

İş yaşam dengesi temel olarak bireyin duygusal açıdan rahatsız olmasına yol açar. İnsanların öncelikli olarak ailelere yeteri kadar zaman ayıramamaları sonrasında ise toplumsal rollerinin gereklerini yerine getirememeleri nedeniyle yaşadıkları psikolojik çatışma hangi iş pozisyonunda olursa olsun olumsuz düzeyde etkilenmelerine neden olmaktadır. Çalışma yaşamının zorluklarını eve taşıyan ve sürekli olarak işine odaklanan bireylerin yaşam kalitelerinin düşük olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur. Yoğun mesai saatleri, ulaşılması gereken hedefler, üst yönetim tarafından başarıya odaklı iş anlayışı bireylerin yıpranmasına ve sürekli kaygı yaşamalarına neden olmaktadır. Özel

yaşamında da istenilen başarıya ulaşamayan bireylerin psikolojik açıdan etkilenmeleri ve strese tepki vermeleri doğaldır. İş yaşam dengesine sahip olan bireylerin ise farklı uğraşılara ve hobilere hayatında yer ayırması, aile birlikteliğinin desteğini hissetmesi ve aile dayanışması ile iş hayatındaki sorunlara psikolojik açıdan daha dayanıklı olmasına neden olmaktadır (Kapız, 2002: 140).

Sürekli stres iş yaşam çatışmasının en temel sonucudur. İş yükü nedeniyle özel hayatlarına yeteri kadar zaman ayıramayan bireylerin toplumsal ilişkileri içi buldukları psikolojik durum nedeniyle olumsuz etkilenir. Ruhsal açıdan etkilenen bireyler sürekli baş ağrısı, mide ve sindirim sorunları, sürekli yorgunluk ve çatışmacı davranışlarda bulunabilirler. Bireyin iş alanı ile yaşam alanının iç içe geçmesi ile motivasyonu azalır ve odaklanma sorunları başlar. Bu durum iş kazalarının da önemli düzeyde etkilemektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013: 212).

İş stresinin aileye yansması, bitmeyen işler, evde çalışma hayatının devam etmesi, çocuklara ve aileye ayrılacak sürenin işe yönelmesi dengesizliği arttırırken, bireylerin işe geç gitme, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimine sahip olmasına neden olmaktadır. İş yaşam dengesi düşük olan bireylerin içsel doyum düzeyleri de düşüktür. Bu bireylerin kurumlarına bağlılıklarını ifade eden örgütsel bağlılık düzeylerinin de düşük olduğu ve duygusal olarak tükendikleri sık rastlanılan psikolojik sorunlardandır (Korkmaz ve Erdoğan, 2011: 552).

İş yaşam dengesi bireyin haya kalitesini de etkilemektedir. Dengeyi sağlayamayan bireylerin yaşadığı duygusal sorunlar yaşam doyumlarını etkilemekte ve aile içi çatışmanın da ana kaynağı olmaktadır. Bireyin, iş yaşam dengesini kuramaması nedeniyle sosyal ilişkilerinin bozulması ile aile birlikteliği olumsuz etkilenir özellikle çocuklar var olan durumdan çok etkilenmektedir (Tosun ve Keskin, 2015: 5-6).

Bireyin yaşadığı psikolojik sorunlar toplumsal rollerinin gereklerine uygun olarak davranmamanın getirdiği suçluluk hissidir. İş yoğunluğu nedeniyle hayattan zevk alamayan bireylerin yaşları küçük çocuklarının bulunması halinde işi ile ailesi arasında kalarak hayattan aldığı tatmin duygusunu azaldığı görülmektedir (Altıok Gürel, 2018: 33). Bu durumun tersi olarak iş yaşam dengesinin kurulması halinde bireyin yaşam enerjisi artar ve gem iş hayatında hem de özel hayatında aldığı doyum artmaktadır. Dengeli bir ruh haline sahip olan bu bireylerin daha uyumlu bireyler olması, çatışmacı davranışlardan uzak durması ve iş hayatında da uyumlu birer çalışan olmaları anlamına gelmektedir. Rol baskısı yaşamayan bu bireylerin iş hayatında karşılaştığı zorlukları aşmak için özel yaşam alanında dinlendiği ve güç topladığı görülmektedir. Bu durum birey açısından istenilen bir durumu ifade eder (Kaplan, 2018: 31-32).

Günümüz iş dünyasının en önemli psikolojik sorunlarından birisi çalışanların sürekli mutsuz olmasıdır. Hangi düzeyde olursa olsun iş hayatında yaşanan stres ve baskı bireyin enerjisini azaltmakta ve motivasyonunun olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Yaşanan stres, sadece psikolojik değil fizyolojik sorunlarında temel nedeni olarak gösterilebilir (Öner, 2016).. İş yaşam dengesini sağlayan bireylerin yaşadığı iyilik halinin işe yansması olumlu sonuçlara neden olur. Olumlu motivasyona sahip olan bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri de yüksek olmaktadır. İşletme içinde diğer arkadaşlarına yardım etmek, örgütsel amaçların benimsenmesi ve gönüllü davranışlarda bulunmak işletmeye katkı sağlamaktadır (Topgül, 2017: 63).

2.1.6.3 Davranışsal sonuçlar

İş yaşam dengesinin davranışsal sonuçları işletmeleri önemli düzeyde etkiler. Verimliliğin temel şartı olarak örgütsel kültüre uyum sağlayan bireylerin verimliliğe katkısı büyüktür. Son yıllarda çalışanların davranışlarının olumlu olarak etkilenmesi için yapılan çalışmalarda “çalışan dostu” işletme kavramının temel amacı bireylerin istedik davranışlara yönlendirilebilmesi için iş yaşam

dengelerinin sağlanmasına yöneliktir. Çalışanların motivasyonu, iş tatmini, kurumsal bağlılığı ve verimliliğinin korunması, bu programları oluşturan için daha kolaylaşmaktadır (Tosun ve Keskin, 2015).

Çalışanların özel ve iş alanlarının den hali, çalıştıkları işte başarılı olmalarını sağlamaktadır. Çalışanların kendilerini yetiştirmek, stres ile baş edebilmek, sağlıklarını korumak için spor yapmaları ve hobileri ile ilgilenmelerinin yanında aile ve diğer sosyal gruplarla ilişkilerine zaman ayırması ürettikleri işin kalitesini arttırmaktadır. Bu nedenle işletmeler, çalışanların iş yaşam dengelerine yönelik destekleyici politika ve uygulamalar ile çalışma yaşamındaki sorunları azaltmaya ve dengenin sağlanmasına yönelik adımlar atmaktadır. İşletmelerin içinde kurulan spor kulüpleri, hobi ve sanat etkinlikleri, farklı toplantı ve gösteriler ile çalışanın ailesine yönelik uygulamalar dengenin kurulmasına yönelik yardımlardır (Altıok Gürel, 2018: 42).

İş yaşam dengesi sağlıklı ve başarılı bir uyumu ifade etmektedir. Çalışanların iş hayatındaki sorunlarına yönelik tutumlarının güçlendirilmesi davranışlarının yönlendirilmesi ile olur. İş yaşam dengesi ile mutluluk hissi artan bireylerin çalıştıkları işyerine yönelik tutum ev davranışlarının daha olumlu olması işletmeye yönelik sorumlulukların da başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde etkilidir. Bireysel performans örgütsel verimliliğe yol açar ve işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmesine yardımcı olur (Öner, 2016).

İş yaşam dengesinin davranışsal sonuçlarından biri olarak iş kazalarının azalması, çalışanların dikkatsizliklerinin önemli sorunlara yol açmadan önlenmesinde uzun vadeli olumlu bir etkiye sahiptir. Özellikle yüksek riskli işlerde çalışan insanların iş yaşam dengesi işletmeler tarafından özel olarak desteklenir ve çalışma süreleri ve dinlenme zamanları disiplinli bir şekilde belirlenmektedir (Topgül, 2017: 58).

2.2 Örgütsel Bağlılık

2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramının tanımı

Örgüt kavramı, önceden belirlenmiş hedefler için bireylerin çabaları arasındaki koordinasyonun sağlandığı bir yönetim fonksiyonunu; birey, amaç ve teknoloji gibi boyutların iç içe işlendiği bir sistemi; kendine özgü bir kültüre sahip ve birey ve iş arasındaki ilişkileri göstermekteki bir yapı olarak tanımlanabilir. İşgörenler üzerinde en etkili duygulardan biri olarak ele alınabilecek olan bağlılık kavramıysa, ideallere, bireylere yahut kurum ya da bireyin kendinden üst bir basamakta gördüğü bir olguya karşı gösterilen sadakat ve ona karşı alınan sorumluluklar şeklinde belirtilebilir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Örgütsel bağlılık literatürde bir ilk olarak 1956 senesinde Whyte tarafından işlenmiş ve onu takip eden başta Porter olmak üzere Steers, Mowday, Meyer, Allen, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından da geliştirilmiştir. O yıldan beridir devam eden araştırmalar, bağlılık hususunda birçok farklı kavramın devreye girdiğini göstermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın kurum tarafından kabulü ve bu çalışanın psikolojik bir sözleşme aracılığıyla işe girmesi anında başlamaktadır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 46).

Örgütsel bağlılık, çalışan kimsenin kurum içerisine kabulü ve ardından psikolojik anlamda yaptığı sözleşme aracılığı ile başlar. Örgütün üyesi rolünde, hedef, amaç ve iş gereksinimlerinin öğrenilmesi ile gelişir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgüt ile ortak bir kimlikte birleşmesiyle sağlanan güç birliği şeklinde tanımlanabilir (Northcraft ve Neale, 1990: 464).

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı farklı birçok şekilde tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık "kişinin çalıştığı örgütü pozitif değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesi için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek" şeklinde tanımlanabilmektedir. Her ne kadar birçok farklı örgütsel bağlılık tanımı var olsa da, tüm tanımların ortak

noktası olarak örgütsel bağlılık kavramının birey ve örgüt arasında görülen ilişkinin niteliklerini göstermesi gösterilebilir. (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Allen ve Meyer tarafından yapılan tanımlamalara göre, bireyin örgüt bağlılığı, mecburiyet, istek ya da bazı gereksinimleri sebebiyle kişiyi örgüte bağladığı görülen psikolojik unsurlar olarak değerlendirilebilir. Örgüte bağlılığı belirlediği kabul edilen üç ana etmen, örgütün amaç ve değerlerinin kabullenilmesi ve bu değerlere güçlü bir inanca sahip olunması, örgütün yararı hedeflenerek daha fazla çaba harcanması, örgüt içerisinde kalmak hususunda güçlü bir isteğe sahip olunması şeklinde sıralanabilir (Ay vd, 2015: 807).

Bir başka tanımlamayı ele alacak olursak; kişinin örgütle özdeş hale gelmesi ve örgüte katılımı ile sağlanan güçtür. Örgütsel bağlılık, kişinin içerisinde bulunduğu örgütle özdeşleşmesi ve iç içe geçmiş olma gücü şeklinde tanımlanabilir. Örgütle özdeşleşme, başka örgüt üyeleri ile amaçların ortak olması, örgüt içerisinde aidiyet hissi ve örgütün hedef ve politikalarının desteklenmesini sağlayan sadakat boyutunu kapsamı içerisine dahil etmektedir (Yüceler, 2009: 448).

Tanımlar içerisinde sıkça görülen kavramlar ele alındığında amaç birliği, aidiyet, kimlik birliği, sadakat, özdeşleşme, aidiyet, normatif baskıların içselleştirilmesi, maddi kaygıların daha arka planda olması gibi belirteçlerin sıkça bahsedilen ifadeler olduğu görülebilmektedir. Bu veriler sayesinde, her ne kadar tanımlama değişkenlik gösterse de, kavramın belirttiği anlamın bulunması için önemli ipuçları vermektedir (İbicioğlu, 2000: 14):

- Örgüt tarafından belirlenmiş amaç ve değerlerin kabulü ve bu amaç ve değerlere inanma,
- Örgüt yararına fedakârlık yapabilme,
- Örgüt içerisindeki üyeliğin devamı için güçlü bir arzu,
- Örgüt kimliği ile bütünleşmiş bir biçimde özdeşleşme,

- Örgüt tarafından belirlenmiş amaç ve politikaların içselleştirilmesi,

Yapılmış olan tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılık kavramı, tekil bir oluşum olarak değerlendirilmesi mümkün olmayan, birden fazla etken aracılığıyla anlaşılabilir bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, kişinin bir örgüt içerisinde bulunması ve almış olduğu bu yer aracılığıyla kurumsal bir kimliğin kazanılması ile ilişkili bir durum olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, kişi ile örgüt arasında sosyal ve psikolojik bir bağ kurulması şeklinde açıklanabilir (Demirel, 2008: 183).

2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi

Günümüz şartlarında hızlı bir biçimde değişmekteki çevre şartları ele alındığında örgütsel bağlılık önemli bir rol arz etmektedir. Örgütsel bağlılığın örgütsel anlamda en büyük önemi, örgüt içerisindeki yetenekli insan kaynaklarından en verimli şekilde faydalanmasına yol açmasıdır. Çalışan kimselerin bağlılığı örgüt olarak başarıya ulaşmakta en önemli etken olarak görülmekte ve bu sebeple örgütsel bağlılık, örgütler tarafından teşvik edilen bir davranış olarak görülmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Örgütsel bağlılık, kalifiye insan kaynağının giderek artan bir ihtiyaç olduğu fakat yeterli çalışan bulunmasının giderek zorlaşmasıyla çalışmak isteyen kişilerin işletmeler tarafından işe alınması konusunda da rekabetin arttığı günümüzde, örgüt üyelerinin kurum içerisinde devam etme isteklerini sağlayan bir davranış olarak önem teşkil etmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007: 62).

Örgütsel bağlılık; örgüt ve işgören arasındaki ilişki aracılığıyla var olan, işgören tarafından içerisinde bulunduğu örgüte hissettiği bağlılığının gücünü işaret etmektedir. İşgörenlerin faaliyet gösterdikleri işe ve içerisinde oldukları örgütlere karşı olumlu duygular edinmiş olmaları, örgütler açısından mal ve hizmet üretimi yapılabilmesinde kritik bir öneme sahiptir (Uygur, 2009:12).

Örgüt bağıllığı davranışı gösteren çalışanların, ortak hedeflere kendilerini daha kolayca adayacakları öngörülmektedir. Örgütsel bağıllık, bir çeşit duygusal bağ olarak değerlendirilmekte ve çalışan kimselerin örgütleri tarafından desteklendikleri hissi ile karşılık olarak güven, sadakat, yakınlık gibi duygusal bağlar kuracakları ve dolayısıyla da örgütleri için daha faydalı bireyler haline gelmelerini sağlayacak bir davranış olarak kabul edilmektedir (Goleman, 2000: 154–155).

Modern yönetim anlayışı, işini severek yapan ve işinden zevk alan kimselerin örgütlerine olumlu bir tutuma sahip olduklarını belirtmektedir. Örgütü başarıya kavuşturan şartlar çalışanların beklentilerinin ne ölçüde değer gördüğü ilintilidir. Örgütler günümüzde, işe geç kalma, devamsızlık, performans düşüşü gibi olumsuz bazı davranışların azalmasını sağlamak için örgütsel bağıllığın artırılmasını hedeflemektedirler (Doğar ve Gürsoy, 2017: 115).

İçerisinde bulunduğumuz bilgi çağında rekabet şartları ve yönetim şekilleri hızla değişmektedir. Bu değişime uyum sağlamak için örgütler ve bununla birlikte yöneticiler için çalışanlarla kurulan ilişkilerin kontrol edilerek yeniden şekillendirilmesi önemlidir. Yönetici ve çalışan arasında en önemli bağ örgütsel bağıllıktır (Çöl ve Gül, 2005: 291).

2.2.3 Örgütsel bağıllığa yönelik kuramları

2.2.3.1 Tutumsal bağıllık kuramları

Bu yaklaşımı savunanlar, çalışanların örgütsel bağıllığını tetikleyecek ve örgüt ortamının değerlendirilmesi yoluyla ortaya çıkmış olan “çalışan-örgüt” özdeşleşmesi ve bu durum sonucu olarak örgüte verilen tepkiyi incelemektedir. Bu bağıllık şeklinde çalışan ve örgütün değer ve hedeflerinin paralel olması gerekmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Tutumsal bağıllık, çalışanın kimliğinin örgüt kimliği ile özdeşleşmesi veya örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının zaman içerisinde aynı doğrultuda

birleşmesi şeklinde meydana gelmektedir. Tutumsal bağlılık, kişinin belli bir örgüt ile özdeşleşmesi sayesinde örgütle değer, amaç ve hedeflerinin özdeşleşmesine, dolayısıyla da bu amaçların gerçekleşmesi için örgüt üyeliğini sürdürmek istemesiyle ortaya çıkan bir bağlılıktır (Gül, 2002).

Kanter'in örgütsel bağlılık kuramı

Kanter, benzer bir şekilde, bilişsel-devamlılık bağlılığını savunmuştur. Bu fikre göre bağlılık, örgütün bir üyesi olması ile faydanın, üyeliğin bitişi ile ise maliyetin oluştuğu durumlarda var olan bir davranış biçimidir. Birey örgüt içerisinde çalışmaya devam ettiği sürece ücret ve terfi gibi faydaların edinimi sağlayabiliyorken, örgüt üyeliğinin sonlanması durumunda başka bir yerde bu faydaları edinemeyeceğini düşünüyorsa, örgütte kalmaya devam edecek ve bu sayede birey açısından örgüte karşı bir devamlılık bağı oluşacaktır (Aslan, 2008: 164).

Tutumsal bağlılığı konu alan en ünlü yaklaşımlardan biri Kanter'in yaklaşımıdır. Kanter'in (1968) belirttiğine göre örgütsel bağlılık, insanların enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme sunmayı istemeleri, istek ve gereksinimlerinin ediniminde yardımcı olabilecek sosyal ilişkiler çevresinde kişiliklerini birleştirmeleridir. Örgütler de birer sosyal sistem olarak istek, ihtiyaç ve beklentilere sahiptir. Çalışanlar içerisinde buldukları örgütlerin bu isteklerini, örgüte karşı olumlu duygulara sahip olmak ve kendilerini örgüte adanarak suretiyle gerçekleştirebilirler (Gül, 2002).

Örgütler içerisindeki üyelerin hem birbirleri arasında hem de örgüt ile arasındaki psikolojik bağlılıkları geliştirmek amacıyla işgören oryantasyonu, yeni üyelerin bildirilmesi, kuruluş kutlamaları, üniforma ve rozet gibi sembollerin kullanımı gibi yöntemler kullanabilirler. Tüm bu yöntemler aracılığıyla örgüt üyelerinin birbirlerine yaklaşması ile bağlılığın artışı sağlanabilmektedir (Gül, 2002).

Devam bağıllığında ise bireyin örgütten ayrılması durumunda bu durumun oluşturacağı maliyetin değerlendirilmesi ve işyerine katılımı ile edindiği ödüllerin seviyesi oldukça önemlidir. Kenetlenme bağıllığı bireylerin toplumsallaşma ihtiyacından kaynaklanmaktadır ve bu bağıllık sayesinde birey duygusal açıdan yönlendirilebilmektedir. Kontrol bağıllığıysa normatiftir. Örgüt içerisindeki normlara uymak bireyin davranışlarının bir hedefe yönelmesine yardımcı olur (Güney, 2011: 285).

Etzioni'nin örgütsel bağıllık kuramı

Üyeler, içerisinde oldukları örgütler için harcadıkları enerji karşılığında alacakları ödüllerden dolayı bağıllık geliştirebilirler. Yabancılaştırıcı bağıllık ise bireylerin davranışlarının kısıtlandığı şartlarda meydana gelen ve örgüte dair olumsuz yönelimleri içeren kavramları açıklamak için kullanılan bir modeldir. Birey, psikolojik anlamda örgüte karşı bağıllığı olmamasına rağmen örgüt içerisindeki üyeliğini devam ettirmektedir (Eren ve Demirgöz, 2015).

Etzioni'nin bu alanda yaptığı araştırmalara göre, uzaklaştırıcı bağıllık (alienative involvement) kavramı, olumsuz bir bağıllık tutumu için; sıklıkla tarafsız bir bağıllık olarak değerlendirilebilecek olan hesapçı (calculative involvement) ve üyenin kendini örgütüne adanması ile oluşan olumlu-ahlakî bağıllık modellerinden meydana gelmektedir (Yağcı, 2007: 118).

Etzioni'ye göre örgütsel bağıllıklar, aşağıda verilen anlamlar için kullanılmaktadır (Güney, 2011: 283):

- Ahlakî bağıllık: Örgüt karşısında, örgütün amaç, değer ve kurallarının içselleştirilmesi ve kurumun otoritesi ile özdeşleşme üzerine kurulu, olumlu bir eğilimi belirtmektedir.
- Yabancılaştırıcı bağıllık: Bu bağıllık ise bireysel davranışların sıkı bir tutumla kısıtlandığı ya da engellendiği durumlardaki gibi, örgüte karşı olumsuz bir yönelimi belirtmektedir. Örneğin, bir cezaevinde hükümlü kimseler, kişisel

tercihleri sebebiyle değil de, toplumsal düzen içindeki eylemlerinin sonuçları örgütte kalmak zorundadırlar.

- Hesapçı bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisi üzerine kurulu ve diğer modellere göre daha az yoğun olan bir ilişki için kullanılan bağlılık tipidir. Başka bir deyişle, üyelerin örgüt faydasına harcadıkları enerji karşılığında edindikleri kazanımlar ile yararlı bir alışveriş ilişkisi kurulması olarak tanımlanabilir.

Etzioni'ye göre, örgütün üyeleri üzerinde kurduğu “otorite ve gücü” örgütsel bağlılığın kurulması için esas sebeptir. Etzioni örgütsel bağlılık için, üyelerin örgütün direktiflerine uyması fikrine dayalı bir tanımlama oluşturmuştur. Etzioni, üyelerinin örgüte yaklaşması sayesinde örgütün üyeleri üzerinde güç ve yetki sahibi olabilmesine yol açacağını savunmuştur (Çakır, 2001: 35).

Etzioni örgütsel bağlılık kuramı için örgütlerin gücünün üyeler tarafından kullanılabilmesi sayesinde gelişen yakınlaşma düzeyi şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, çalışanın içerisinde bulunduğu kurumda çalışmayı sürdürmesi, örgütsel normların kabullenilmesine, gösterilen çaba ve harcanan enerji karşılığı olarak edineceği ödüllerin niteliği üzerine kurulu ahlakî ve çıkarı dayalı bağlılık ve zorunlu bağlılık şeklinde de tanımlanabilmekteki yabancı yakınlaşmaya bağlıdır (Balay, 2014: 15).

O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık kuramı

O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık kuramı, uyum bağlılığı, ödüllendirme davranışının gücüne atıf yapmaktadır. Çalışanın özdeşleşmesi, bireyin kendini örgüt içerisinde aidiyet hissetmesi ve başka üyeler ile de iyi ilişkilere sahip olması açısından önemlidir. İçselleştirmede ise, örgütsel kültürün normlarının zorlayıcı güçleri kişinin eylemlerini etkilemektedir (Balay, 2014: 22).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte psikolojik anlamda bağlanması olarak incelemiştir. Bu araştırmacılara göre örgütsel bağlılık üç boyut içermektedir (Gül, 2002: 42-43):

- Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan bu boyutta ana hedef, belli başlı kazanımları edinmektir. Bireyin bağlılık göstermelerinin ana sebebi ödüllerin kazanımı ve bazı cezalardan kaçınmaktır. Özetle; bazı ödülleri kazanmak amacıyla uyum ve rıza göstermektir.
- Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu ise bireyin örgütün bir parçası kalmak arzusuna dayanmaktadır. Üye, diğer üyelerle yakın ilişkiler içerisine girmektedir. Bu sayede üyeler, tutum ve eylemlerini, kendilerini ifade etme ve doyum sağlama amacıyla başka üyelerle ve gruplarla ilişkilendirmesi sayesinde özdeşleşmeyi sağlarlar. Üye örgütün hedeflerini, değerlerini ve niteliklerini kabullenir ve bunlarla özdeşleşir.
- İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasında bulunan uyum üzerine kuruludur. Örgütsel bağlılığın içselleştirme ya da benimsemeye dayanmakta bu üçüncü boyutu, bireyin tutum ve eylemlerinin örgütün ve örgütteki diğer üyelerin değerler sistemi ile uyuşması durumunda meydana gelmektedir.

Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık kuramı

Penley ve Gould, Etzioni tarafından sunulmuş olan ahlakî, çıkarıcı (hesapçı) ve yabancılaştırıcı bağlılık kuramının örgütsel bağlılığın açıklanması için iyi bir model olduğunu, fakat bu modelin karmaşık olması sebebiyle basitleştirilerek anlatılması gerektiğini savunmuşlardır. Bu modelde ahlakî ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak değerlendirilecek iki duygusal içerikli bağlılık bulunmaktadır. Fakat bu bağlılıkların birbirinden bağımsız ya da birbirinin zıttı olarak değerlendirilmesi konusunda yeteri kadar açık olmamışlardır (Gül, 2002).

Penley ve Gould'a tarafından meydana getirilen bu kuram Etzioni'nin örgütsel bağlılık modelini örnek almaktadır. Bu araştırmacılara göre bağlılık; ahlakî, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık tiplerini kapsamaktadır. Ahlakî bağlılık; örgütün hedeflerini kabullenmek ve bu hedeflerle özdeşleşme sonucunda meydana gelmektedir. Çıkarıcı bağlılık; temelde, işgörenlerin harcadıkları enerjiye bir karşılık beklmeleri durumunu yansıtmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise; işgören bireylerin herhangi bir durumun sonucu itibariyle rastgele ceza ya da ödül sistemi ve iş konusunda başka bir alternatifinin olmaması durumunda görülen bağlılıktır (Usta ve Küçülaltan, 2012).

Ahlakî bağlılık, psikolojik anlamda üyenin duyguları ile açıklanabilir bir durumken, çıkarıcı bağlılıkta değiş-tokuş sistemi içerisinde harcanan çaba sonucunda ödül alınması durumunu belirtmektedir. Bahsi geçen iki bağlılık biçimi aynı anda meydana gelebilirken, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmediği yabancılaştırıcı bağlılık ise, kazanım ya da cezaların kendisi dışındaki etmenlerden gelişmesi sebebiyle içinde bulunduğu örgüte yabancılaşması şeklinde tanımlanabilir (Atak, 2009: 103-104).

Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık kuramı

Allen ve Meyer tarafından kurulan bağlılık modeli, üye ile örgüt arasında meydana gelen ve üyenin çalıştığı kurumdan ayrılma ihtimalini azaltan bir bağ şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağ, üç yaklaşım ile çeşitlilik göstermektedir. Duygusal bağlılığı sağlamış olan üyeler, istedikleri için; devamlılık bağlılığına sahip olan üyeler çıkarları sebebiyle; normatif bağlılığa sahip olanlar ise bu şekilde olması gerektiğini düşündükleri için içerisinde buldukları örgütlere bağlılıklarını sürdürmektedirler (Çöl ve Gül, 2005: 294).

Kuram ilk meydana çıktığında yalnızca duygusal ve devam bağlılığı içerirken sonraları örgütsel norm ve kurallara uyulmasını belirten normatif bağlılığın da eklenmesi ile bütünsel bir değerlendirme hâlini almıştır. Allen ve Meyer'e göre

örgütsel bağlılık içeriğindeki boyutlar üç farklı etmenle gösterilmektedir (Kaya, 2010: 79).

- Örgütsel amaçlar ve normların duygusal anlamda kabullenilmesi,
- Örgütsel amaçların edinimi hususunda ortak bir çaba harcanması ve emeğe katılım isteği,
- Örgütü ile üyenin ilişkisi içinde içerisinde bulunduğu kurumda kalmaya dair arzuya sahip olunması.

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık üç temel öğeye dayanmaktadır. Bu öğeler, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak ele alınmaktadır. Bu sınıflandırma biçimi, hala geçerli sayılmaktadır ve bağlılık hususunda yapılmaktaki çalışmalarda da esas alınmaktadır.

Duygusal Bağlılık: Tutumsal bağlılık şeklinde de adlandırılan duygusal bağlılık, örgütün çevresindeki duygusal tepkilerle oldukça ilgili olarak, üyelerin kendilerini daha fazla işe vermeleri, birlikte çalıştıkları diğer üyelere, çalıştıkları işten ve mesleklerine bağlılıklarından edindikleri tatminle ilgilidir. Duygusal bağlılık, kurum içerisinde çalışan üyelerin örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi ve örgütün faydasını düşünerek üstün bir çaba göstermesini kapsamaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013). Bu bağlılık türü literatür içerisinde en sık üzerine çalışma yapılan bağlılık türüdür ve özetle, çalışan üyenin kendini örgütü ile duygusal anlamda özdeşleştirmesini ifade eder (Arslan ve Önce, 2004).

Çalışan kimselerin duygusal bağlılıkları, örgütleri içerisindeki tecrübelerinin tekrar etmesi durumuna dayalı gelişmektedir. Bununla birlikte üyeler içerisinde girdikleri örgütlere bazı beklentilere sahip olarak girerler. Bu beklentilerle örgüt yaşantıları bir uyuma sahip olduğunda duygusal bağlılık da buna bağlı olarak oluşacaktır. Her birey farklı ihtiyaç ve değerlere sahiptir. Bu değer ve

ihtiyaçların örgüt içindeki yaşantıları aracılığıyla karşılanması da bireylerde duygusal bağlılığın sağlanmasına sebep olacaktır (Allen ve Meyer, 1997:51-54).

Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma sonucunda gelişecek maliyet konusunda istenmeyen durumlarla karşılaşma olasılığının farkındalığını belirtmektedir. Devam bağlılığında üyenin birincil önceliği çalışmaya gereksinim duymasıdır. Devam bağlılığı alternatif bir işin olmaması ve olumsuz yan getiriler olmak üzere iki ana geçmişe dayalıdır. Olumsuz yan getiriler; emek, zaman ve para yönlerinden örgütün yatırımları gibi vazgeçme maliyetini arttıran tüm etkenlerdir. Devam bağlılığı örgütün bir üyesi olarak kalma gereksinimini ifade eder ve olumlu örgütsel veya kişisel çıktılarla ilgili değildir (Örücü ve Kışlalıoğlu,2014). Devam bağlılığı üyenin çalışmakta olduğu kurumu terk etmesi durumunda karşılaşacağı maliyetleri belirtmektedir. Bahsi geçen bu maliyetler ve/veya mevcut işine bir alternatif bulunmaması, kişinin örgüt üyeliğine devam etmesine sebep olabilir. Çalışan kimselerin alternatif iş olanakları olduğu düşüncesi devam bağlılığının zayıflamasına yol açmaktadır (Arslan ve Önce, 2004).

Normatif Bağlılık: Bireyin örgüte girişi öncesindeki sosyal deneyimleri ile örgüte girişinden sonra edindiği örgütsel sosyal deneyimleri, normatif bağlılığı oluşturmaktadır. İşgörenin örgüt üyeliği öncesine ait deneyimler, örneğin ebeveynleri gibi önem verdiği bireyler, örgütsel sadakatin öneminden söz etmişlerse, bu üyenin normatif bağlılık geliştirmesine yol açabilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013). Normatif bağlılık kuruma sadakat ile ilgilidir. Normatif bağlılık, duygusal ve devamlılık bağlılığı üzerine bir de “ahlakî” boyutun da eklenmesi ile üçlü bir modele sahip bir bağlılık tipidir. Kurumun hedefi, amaçları ve etkinlikleri ile belli bir ölçüde uyuma sahip ve içselleştirilmiş norm ve inançları da içeriğine dâhil etmektedir. Üyenin içinde bulunduğu örgütte kalmasına dair sorumluluk hissi ile ilişkilendirilebilir.

Normatif bağıllık mecburiyet hissini de içermektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001:316).

Normatif Bağıllık üyelerin ahlakî anlamda örgüt dahilinde kalmak konusunda zorunlu hissetmeleri durumudur. Normatif bağıllık sahibi üyeler örgütte kalmalarının mecburî olduğunu düşünmektedirler. Normatif bağıllığın düzeyi, üyelerin kişisel, ailevi, kültürel ve sosyal gelişimlerinden ötürü farklılık gösterebilmektedir. Normatif bağıllık, birey ve örgüt arasında yapılmış olan psikolojik bir anlaşma şeklinde de belirtilebilmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 41-66).

2.2.3.2 Davranışsal bağıllık kuramları

Davranışsal yaklaşımın değerlendirmelerine göre örgütsel bağıllık, iş gören kimselerin yalnızca örgütlerine değil, bununla birlikte kişisel etkinliklerine de bağıllık gösterdiği bir süreçtir. Bu yaklaşıma göre üyelerin geçmişte edindiği deneyimler ve örgüte uyumlu hale gelmesi süreci bağıllığın gelişim süreci üzerinde etkilidir. Bu anlamda örgüte bağlanma olarak bahsedilen, örgütten ayrılmadan üyeliğini devam ettirmekte ve devamlı katılım sağlamak gibi davranışlardan bahsedilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Becker'in yan bahis yaklaşımı

Becker'e göre, örgütsel bağıllık bireyin davranışları ile ilişkilidir. Bireyin davranışlarına tutarlı sayılacak bir biçimde bir yan bahis tanımlaması ve bu yan bahsin geçmişteki davranışları ile de tutarlı olması durumunda bu kuramdan söz edilebilir. Kişi, bu tutarlı davranışlar dizisini sonlandırdığında kaybedebileceği yatırımları düşünerek, bu davranışlarına devam etmektedir. Becker'a göre çalışma hayatı, birey ile örgütün çift taraflı bir bahse girdiği bir süreç olarak tanımlamakta ve örgütsel bağıllığı bilinçli bir biçimde bir yanın tarafını tutmasından söz etmiştir (Malkoç, 2018: 39).

1960’larda sunulan bu kuram, kişinin yan bahislerinin belli başlı varsayımlarla gerçekleştiğini ve eğer ana seçimde yanılmışsa, yan seçimlerde de yanılmış olabileceğini savunur. Eğer üye, yan bahisleri kazanmaktaysa örgütsel bağlılık da o ölçüde artar. Yan bahislerin oluşumunda rol oynayan bazı faktörler bulunmaktadır (Aksoy ve Yılmaz, 2016: 74):

- Genel kültürel beklentiler,
- Bürokratik düzenlemeler,
- Sosyal pozisyona uyum,
- Kendini ifade sorunu,
- İş dışı endişeler,

Becker’e göre üyelerin sadık olmasını sağlayacak yan bahis kaynakları dört adettir (İlsev, 1997: 31-34):

- Toplumsal beklentiler: Üye içerisinde bulunduğu toplumsal düzene ait sosyal ve maddi dayatmalara yol açabilecek beklentiler sebebiyle bazı yan bahislere dâhil olabilir. Buna benzer toplumsal baskılara, devamlı iş değişikliği yapan bireylerin toplum içerisinde güvenilir bir birey değilmiş gibi davranılması örnek olarak gösterilebilir.
- Bürokratik düzenlemeler: Bürokratik düzenlemeler yan bahislerin ikincil kaynaklarıdır. Örneğin, emekli aylığı her ay maaşından kesintiye uğrayan bir bireyi düşünelim. Bahsi geçen birey işi bırakmayı istemesiyle birlikte, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük meblağlara ulaştığını görecektir. Emekli aylığına dair uygulanan bu bürokratik düzenlemeler bireyi bir yan bahse sürüklemektedir. Zira örgütten ayrılması durumunda yıllarca maaşından kesilmiş olan ve hakkı olan bu parayı kaybedecektir.
- Sosyal etkileşimler: Becker’e göre yan bahis kaynaklarından bir başkası da sosyal etkileşimler olarak tanımlanmıştır. Birey, diğer bireyler ile iletişim halindeyken kendisine dair bir fikrin oluşmasına sebep olmuştur. Bu fikrin bozulmaması amacıyla ona uygun davranışlar göstermelidir. Örneğin, bir

kimse kendisini güvenilir bir insan olarak tanıtır, bu algıyı devam ettirebilmek için yalan söylememelidir. Bu sayede, dürüst davranışları aracılığıyla çevresinde bir bağlılık geliştirebilir.

- Sosyal roller: Yan bahisler bireyin içerisinde bulunduğu sosyal duruma uyum sağlamış olmasından da ileri gelebilmektedir. Bu durum karşısında birey, içinde bulunduğu sosyal rol sebebiyle oluşan gereklilikleri gerçekleştirmeye alışması sebebiyle başka bir rolle bütünleşmek konusunda sorun yaşayacaktır.

Salancik'in örgütsel yaklaşım kuramı

Salancik'in yaklaşımına göre, tutum ve davranışlar arasında kurulmuş olan ilişkinin uyumuna dayanmaktadır. Bu kurama göre, davranışsal görüş, bireyin örgüt üyeliğini açıklamak için "yatırımlar" kavramını sunmuş ve bireyin kendi davranışları ve eylemlerini kontrol edebilen bir güç olduğunu savunmuştur. Salancik'e göre, örgütsel bağlılık şu şekilde tanımlanabilir; "Bireyin davranışlarına bağlı olarak değerlendirilen bir kavramdır." Kişi geçmişteki davranışlarına bağlı kalmak suretiyle bu davranışlara uygun davranışlar göstermektedir (Malkoç, 2018: 40).

Becker ve Salancik bağlılığı, geçmiş davranışların devam ettirilmesi eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Becker bahsi geçen yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için, bu davranıştan vazgeçmesi durumunda zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerektiğini belirtmektedir. Fakat Salancik yaklaşımı içerisinde, davranışa bağlılığın gelişmesi için üye ile örgüt arasında tanımlanmış olan bağı belirten örgüt üyeliğine devam etme arzusunun olması gerekliliğinden bahseder (Gül, 2002: 49).

Salancik bireyin davranış açısından tutarlı olmasının örgütsel bağlılığın anlaşılması için önemli bir etken olduğunu ve bu davranışlarının esas sebebininse bireyin düşünce sistemi dolayısıyla oluştuğunu belirtmektedir.

Davranışların tutarlı olması ihtiyacı örgüte olan bağlılık ilişkisinin güçlenmesini sağlayan inançlara bağlanma durumudur (Gülova, ve Demirsoy, 2012: 59).

2.2.4 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler başlıkları altında incelenebilir.

2.2.4.1 Bireysel faktörler

Farklı kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık konusunda farklı sonuçlara yol açmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse; cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik farklılıklarla birlikte bireyin eğitimi ve hizmet süresi gibi faktörler; örgütten edinilecek ayrıcalıklar dolayısıyla örgütsel gücün göstergesi sayılabilmekte ve bu ayrıcalıkların derecelerindeki değişkenlikler sebebiyle örgütsel bağlılıkta farklı sonuçlara sebep olabilmektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı etkilemekteki 23 kişisel faktörden genel itibariyle yaş, cinsiyet, medenî durum, eğitim durumu ve hizmet seviyesi faktörlerine odaklanmıştır; bu yüzden bu tezde de bu faktörler ele alınacaktır (Kılıç, 2008: 88).

Yaş değişkeninin ele alındığı birçok araştırmada, yaşın artışı ile bağlılığın artışının doğru orantılı olduğuna dair veriler elde edilmiştir. Örgüt üyesinin yaşının artışı, çalıştığı örgüte harcamış olduğu enerji ve buna bağlı olarak yatırımlarının da (terfi, ücret artışı, hak edilen tazminat, vs.) artışı demektir. Bu durumun başka örgütlerin ve iş alternatif iş yerlerinin çekiciliğini azalttığı gözlenmiştir. Bununla birlikte örgütte yatırımı bulunmayan genç üyeler, yaşlı çalışanlara nazaran daha az bağlılık göstermektedir (Çöl ve Gül, 2005: 295).

Kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık gösterme oranları üzerinde yapılmış olan araştırmalar birbirinden farklılık göstermektedir. Kimi araştırmalarda erkek çalışanların daha bağlı olduğundan söz edilirken, kimi araştırmalarda kadınların örgütsel bağlılığa sahip olduğu iddia edilmektedir. Kimi çalışmalarda ise

cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlandırabilecek bir ilişki görülmemiştir (İnce ve Gül, 2005: 61-62).

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında bulunan ilişkiyi inceleyen araştırmalar sayıca azdır. Mevcut savlardan biri ise, evli üyelerin ekonomik kaygılar sebebiyle üyeliklerini sürdürmeye yatkın olduklarından yanadır. Bununla birlikte, medenî durum ve örgütsel bağlılığın ilişkisi konusunda henüz kanıtlanmış bir teorinin bulunmadığı, yaygın olarak kabul edilen düşüncedir (Özkaya vd, 2006: 80).

Başka bir çalışmaya göre ise, evli üyelerin ailelerini geçindirmesi ve ekonomik sorumlulukları sebebiyle örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu, bekâr bireylerin ise iş değiştirme konusunda çok daha rahat riske girebildikleri ifade edilmektedir (Yalçın ve Nur, 2005).

Eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılığın arasında olumsuz bir bağ olduğunu savunan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalara göre, eğitim düzeyinin artması örgüte olan bağlılığı azaltmaktadır. Bunun sebebiyse, eğitim düzeyinin artmasıyla bireyin içinde olduğu örgütten beklentilerinin de artması şeklinde belirtilebilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

Örgütte bireyin hizmet süresi ve kıdem, örgütsel bağlılık için önemli etmenlerden birisidir. Örgütte ne kadar uzun süre üye olunursa, çalışanın da örgüte yatırımları o ölçüde artmaktadır. Bu yatırımları kaybetmemek adına örgüt içerisinde kalmak çalışan için daha çekici gelmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılık ve hizmet süresi arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Çöl ve Gül, 2000: 296).

2.2.4.2 Örgütsel faktörler

Birey için yapacağı işin içeriği ve niteliği önem teşkil etmektedir. Bireyin yapmakta olduğu iş konusunda bilgiye sahip olması, görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, işin gerektirdikleri açısından yetkin olması birey için de örgüt

için de önemli bir husustur. Yapılan araştırmalara göre çalışılan işin niteliği örgütsel bağlılık için önemlidir. Birey açısından değerlendirildiğinde işin önemi, yetki sahibi olmasıyla bağlılığın artışı gözlemlenmiştir. Yapılmakta olan işin birey için anlamlı olması, örgüt dışındaki çevresinde de yapmakta olduğu işin öneminin fark edilmesi ile sadakat ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın artışına yol açmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 71).

Örgüt kültürü üyelerin sosyal ilişkilerini şekillendirdiği gibi, işlerin yapılma düzeni ve uyumun sağlanması konusunda oldukça etkilidir. Örgüt kültürü, bağlılık, güven, adalet ve vatandaşlık gibi kavramları etkilediği gibi, bireylerin tutum ve eylemlerini etkileyen norm, davranış ve değerler sistemi olarak kabul edilmektedir (Özalp, 2000: 566).

Bütün çalışanlar arasında paylaşılmakta olan ortak hedef ve vizyon oluşturmaya dayalı bir örgütsel kültür oluşumu, örgütsel bağlılığı arttırmakta olduğu gözlemlenmiştir. Bununla beraber yöneticiler, çalışanlar ve örgüt amaçları için örgütsel bağlılığı güçlendirecek pratikler geliştirilmelidir. Kimi yöneticiler, çalışanlarına işlerin yerine getirilmesi için, onları daha fazla serbest bırakmalı ve kendi başlarına karar verme yetkisi vermektedirler. Bu durumda, karar verme özgürlüğü tanınan çalışanlar üzerinde örgütsel bağlılık daha fazla gelişmektedir (İnce ve Gül, 2005:73).

Üyelerin ücretlerinin belirlenmesindeki adaletin ücret miktarından daha önemli olduğunu iddia eden birtakım araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalara göre ücret sistemi dâhilinde adil olmayan bir durum fark ederse örgütle ilgili güvenin sarsılacağı ve bununla birlikte örgüte karşı bağlılığın azalacağı düşünülmektedir (Keleş, 2006: 63).

Çalışanların iş ortamlarında sergilemekte olduğu performansa bağlı olarak olumlu eylemlerinin ödüllendirilmesine dair etkinlikler ile diğer çalışanlar ve yöneticileri ile paylaşımları sağlayabildiği bir ortamın varlığı, üyelerin iş

tatminleri ve bağılıklarını pozitif anlamda etkilemektedir (İşler ve Özdemir, 2010:139).

2.2.4.3 Dış çevre faktörleri

Yeni iş bulma imkânları bireylerin yalnızca kişisel yetenekleriyle değil ülke içerisindeki işsizlik oranları, sosyo-ekonomik durum, sektör durumu gibi etmenlerden de etkilenmektedir. Üyelerin; işlerini kaybetme, maddî ve manevî kayıp, iş bulamama gibi kaygıları dolayısıyla örgütsel bağılılığın gelişmesini sağlamaktadır. Sektör içerisindeki iş bulma imkânı olan bireylerin bağılıklarının daha yüksek oranlarda olduğu gözlemlenmektedir. Bu yüzden, alternatif bir işe girme olasılığı az olan bireyler örgütlerine karşı bağılıklarını sürdürmektedir (İnce ve Gül, 2005: 94).

Araştırmacılar, alternatif bir iş olasılığı olmayan bireylerin bağılıklarının daha fazla olduğu konusunda görüş birliğine sahiptir. İş pazarında sınırlı iş olasılıkları algısı, alternatifini az olan bireylerde yüksek bağılık geliştirmektedir. Bu yüzden, kriz dönemlerinde, üyelerin bağılılığı artmaktadır (Balay, 2014:67).

2.2.5 Örgütsel bağılılığın sonuçları

Örgütsel bağılılığın sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.2.5.1 Bireysel sonuçlar

Örgütsel bağılılığın kişisel sonuçları bir bireyden başka bir bireye değişse de neredeyse her üye üzerinde etkisini göstermektedir. Birey örgütsel bağılık düzeyine göre yaşadığı duygu-durum düzeyi, sonuçların meydana gelmesinde etkili olmaktadır. Örgütsel bağılık kapsamında yapılan araştırmalarda genelde düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağılık kavramları öne çıkmaktadır. Bu düzeyler üyelerin psikolojik ve fiziksel anlamda etkilenmelerine yol açmakta ve çeşitlere sonuçların oluşmasına sebep olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 46).

Düşük örgütsel bağlılıkları olanlar, sıklıkla gelir kaybı, iş güvenliğinin kaybedilmesi, yalnızlık, dışlanma, ek ödemelerin kaybedilmesi, istenmeyen işler yapılması, ağır iş yükü, taciz gibi kişisel kayıplardan etkilenmektedir.

Birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın artması yoluyla olumlu sonuçların ortaya çıkacağını savunmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler diğer üyelere göre daha uyumlu, daha tatminkâr, daha verimli olmakta ve bununla birlikte örgüte sadık ve sorumlu hisseder, bu sayede de daha az maliyete sebep olmaktadır. Bu bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları çalıştıkları iş alanındaki etmenlerden olumsuz etkilenmemektedir (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılığı yüksek bireyler, mutluluk ve doyumlarının işle ilgili problemlerle bozulmasına izin vermemektedirler. İş tatmini yüksek bireyler sıklıkla huzurlu ve mutlu bireyler olarak görülmektedir ve bu yüzden sosyal ilişkilerinin daha sağlıklı olduğu görülmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016). Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık da bu bireyler yaşam kalitesi ve tatmini arttırmaktadır. İşte elde edilen mutluluk sayesinde toplumsal hayat da olumlu yönde etkilenmektedir. Bu ilgi, hayat tatmini sağlayacakları bir işe sahip olma durumu ve iş tatmini ile birlikte yaşam tatminini sağlamaktadır (Karadağ, 2013: 36).

Beklentileri karşılanmayan üyelerin güvensiz ortamları sebebiyle olumsuz tutum ve davranışların olasılığı yüksektir. Bu bağlamda üyeler beklentilerinin karşılanmaması sebebiyle mutsuz olmaktadır (Görgülür, 2013: 101).

Çalıştığı işyerinde mutlu olamayan bireyler yaşadığı belirsizlik sebebiyle devamlı kaygı halindedirler. Üyenin yaşadığı psikolojik sorunlar sebebiyle işe odaklanmasına engel olmakta ve ruhsal sağlığı bozulmuş olan çalışanların olumsuz davranışlarının daha sık görülmesine sebep olmaktadır.

2.2.5.2 Örgütsel sonuçlar

Örgütsel bağlılık sayesinde işten ayrılma niyeti, işe devam etme, performans, çaba sarf etme, işe zamanında gelme, örgütsel vatandaşlık vb. değişkenler üzerine birçok araştırma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların tutum ve davranış örgülerini değiştirdiğinden ötürü verimliliği de etki altına almaktadır (Ay vd., 2015).

Günümüzde görülen rekabet sürecinde çalışma psikolojisine yönelik yaklaşımlar sayesinde nitelikli çalışan bulmak konusundaki rekabet aracı olarak kullanılmaktadır. Üyelerin işyerlerinde kendilerini nasıl hissettiği, mutsuzluk ve mutlulukları performans sonuçlarını etkilemektedir. İnsan kaynağının verimli bir şekilde kullanılması amacıyla örgütsel bağlılığın yüksek olması önemlidir (Bingöl, 2016: 45).

Örgütsel bağlılık üyelerin çalıştıkları kurumun amaçlarının benimsenmesinin yanında kültürüne norm ve değerlerini kabullenmesi ve bunlara saygı duyması ile gerçekleşmektedir. Bu tutumun benimsemesi durumunda üyeler daha kolay yönetilebilir halde olurlar. Üyeler örgütü ile özdeşleşmeyi sağladıklarında kendi amaçlarından ziyade örgütsel amaçları düşünür ve örgütünün faydasına fedakârlık yapmaktan çekinmez. Bu durum, örgütsel anlamda verimliliğin artışındaki en önemli etkisini açıklamaktadır (Eren, 2017: 555).

Örgütsel bağlılık seviyelerine uygun olarak bireylerin işyerinde çalışmalarını sürdürmesi sayesinde üyelerin verimleri olumlu yönde etkilenmektedir. Devamlı olarak çalışanlarını değiştiren işletmeler yüksek oranda maliyetlere sahip olur ve bu yüzden üretim nitelikleri de düşer. Örgütsel bağlılığın bireyin iş yeri içindeki tüm davranış ve eylemleri etkilediği görülmektedir. Üyelere yönelik düzenlenen kurum kültürü ve işletmelerin amaçlarına ulaşması hususunda çalışanların etkisi oldukça büyüktür. Bu etki sebebiyle, endüstri psikolojisinin

son senelerdeki çalışma alanında yapılan araştırmaların önemli konularından biri de örgütsel bağlılıktır (Eren, 2017: 554).

İşletmelerin temel hedeflerinden biri de üyelerin sadakatini ve örgüte uyumunu sağlamaktır. Örgütsel bağlılık, bireyin göstereceği temel amaçlarından biri de çalışanların sadakati ve örgüte uyumudur. Örgütsel bağlılık, yüksek performans sağladığı gibi, yönetici kararlarının benimsenmesi, üyelerin sorumluluk bilinci içerisinde davranmalarını ve toplumsal ilişkilerde yapıcı bir rol oynamalarını sağlamaktadır. Bu bağlılık örgüte hem maliyet avantajı sağlamakta hem de işletmelerin devamlılığını sağlamaktadır (Balcı, 2003: 18).

İşletmenin amaçlarına ulaşması için örgütsel bağlılık önemli bir bağlanma ve algılama biçimi sayılmaktadır. Tüm işletmeler çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini arttırmak ve örgüt ile bütünleşmelerini sağlamalıdır. İş yaşamının bireyin hayatı üzerinde önem ve değeri bağlılık kuramları ile açıklandığı gibi örgütsel kültürün de temelini oluşturmaktadır. İşletmeler, örgüt hiyerarşilerine inanan, kendisini işine adayan ve geleceğini işletmesinin geleceği ile eşit olarak düşünen çalışanlar ile varlıklarını daha kolay sürdürebilmektedirler. Bu içsel duygu, bireyleri işe motive eden ciddi bir karaktere sahiptir. Çalışanın işyeri içindeki uyumu ve örgüt kararlarına itaat etmesi bu sayede oluşmaktadır (Çöl, 2004).

2.3 İş Doyumu

2.3.1 İş doyumunun tanımı

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri olan iş doyumunu çalışanların işine karşı geliştirdiği tutumlarıdır. İş tatmini, iş memnuniyeti olarak da tanımlanan bireyin tutumları olumlu ise yüksek düzeyde iş doyumunu tutumların olumsuz olması halinde ise düşük düzeyde iş doyumundan bahsedilebilir (Özkalp ve Kırel, 2016: 113).

İngilizce “job satisfaction” kelimesinin Türkçeye çevrilmesi ile kazandırılan iş doyumunu, bireyin beklentileri ve kazanımlarının değerlendirmesi sonucunda oluşturduğu bir cevap ya da reaksiyon olarak tanımlanabilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İş doyumunu, bireylerin çalıştıkları işyerinde işe yönelik olarak beklentilerini gerçekleştirmelerini ifade etmektedir. Zihinsel bir tutum olarak iş doyumunu, bireyin işine karşı geliştirdiği ve işle ilgili bütün unsurları değerlendirdiği bir süreçtir. Bu sürecin sonunda bireyin elde ettiği yargı olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Olumlu olması durumunda iş doyumunu, olumsuz olduğunda da iş doyumsuzluğu şeklinde tanımlanabilir (Barutçugil, 2014: 387).

İş doyumunu tanımlamalarında haz ve memnuniyet kavramları da kullanılmaktadır. Çalışanların işinde mutlu olma hali doyum sağladığında, işi ile ilgili ücret, fiziksel çalışma alanı, iş arkadaşlığı, örgüt kültürüne yönelik bütün beklentilerinin olumlu düzeyde karşılandığı anlaşılmaktadır. Ancak, olumsuz bir durum olarak haz ve memnuniyet hissetmiyorsa tam tersi bir durum da ortaya çıkmaktadır (Silah, 2005)

İş doyumunu, bireyin yaptığı işe ilişkin bütün değerlendirmelerinin kesişme noktası ya da toplamı olarak ifade eden çalışmalarda bulunmaktadır. Buna göre işin farklı yönlerinin bir başka ifade ile olumlu ve olumsuz yönlerinin toplamı bireyin zihninde bir değer yargısının oluşmasına neden olur. Bu değer yargısının olumlu olması iş doyumunu olarak nitelendirilir. Aynı işyerinde çalışan bireylerin iş doyumunu beklentileri nedeniyle farklı olabileceği gibi, işin değişen boyutları nedeniyle bireyin zaman içinde iş doyum düzeyi de değişebilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014: 460).

İş doyumunu sübjektiftir ve bireye özgüdür. Çalışanların işi ile ilgili olumlu bir tutuma sahip olması, çalışmaktan keyif alması ve menün olma hali iş doyumunu

olarak tanımlanır. İŖe yönelik tutumun oluŖması ise oğu zaman beklentilerin karŖılanma düzeyidir.

İŖ doyumunu bütünsel bir yaklaŖımla tanımlamak iin olarak bir araya gelerek ortak bir eser meydana getiren insanların biliŖsel, duygusal ve davranıŖsal olarak geliŖtirdikleri mutluluk düzeyi akla gelmektedir. Bu düzey farklılaŖabilmektedir. İŖ doyumunun hi olmadığı an ise eğer birey iin mümkünse iŖinden ayrılır ŖimŖek, Akgemci ve elik, 2001: 164).

Sonuç olarak iŖ doyumun, alıŖanların iŖlerinden duyduğu hoŖnutluk, iŖini yapması nedeniyle elde ettiği olumlu duygu ve sürekli olarak zihinsel bir değerlendirme ile ulaŖtıęı sonuç olarak tanımlamak mmkndr. Bu nedenle iŖ doyumunu, iŖin sahip olduğu bütün özelliklerin bir baŖka ifade ile değerlerin fonksiyonudur (zaydın ve zdemir, 2014).

2.3.2 İŖ doyumunun önemi

aędaŖ yönetim anlayıŖları iŖletmelerin sahip olduğu insan kaynağını en değerli kaynak olarak tanımlamaktadır. DeęiŖen iŖ yapma modelleri, küresel rekabet ve alıŖma iliŖkilerine yönelik bakıŖ aısının deęiŖmesi nitelikli personelin elde tutulmasını stratejik bir aracı olarak değerlendirilmesine neden olmuŖtur. Günümüzde iŖletmenin sahip olduğu alıŖanlar artık bir maliyet unsuru değil iŖletmenin rekabet edebilmeleri ve amalarını gerekleŖtirebilmeleri iin önemli bir kaynaktır (Bingöl, 2016).

İŖletmelerin sahip oldukları insan kaynağının etkinliği ve verimliliği örgütsel sonular ile doğrudan iliŖkilidir. alıŖanların iŖ doyumunu, baŖarılarını ve performanslarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkilerken yalnızca alıŖanı değil iŖletmeleri de etkilemektedir. Yapılan araŖtırmalar, iŖ doyumun örgütsel bağlılık, motivasyon, devamsızlık ve iŖten ayrılma eğilimi ile yakın bir iliŖki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, alıŖanların iŖ doyumlarının yükselmesi,

işletmenin başarısı ve verimliliğinin birinci şartı olarak gösterilir (Demir, 2007: 102).

Bilgi ekonomisinin en önemli unsuru olan çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanmasının bir amacı bulunmaktadır. Bu amaç, başarılı ve etkin çalışanların işletmeler açısından rekabet unsuru olarak kullanılması ve örgütsel düzeyde verimliliğin sağlanması için çalışanların kendilerini işlerini yaparken mutlu hissetmelerin bağlıdır. Çağdaş yönetim disiplinlerinde paradigma değişimine işaret eden bu durum, çalışanların psikolojisinin hangi faktörlerden etkilendiği ve bu faktörlere yönelik nasıl tedbir alınacağını da beraberinde getirmiştir. İş doyumunun önemi ise bu aşamada ortaya çıkar. Çalışanların iş doyum düzeylerinin öğrenilmesi ile toplam verimliliğin artırılacağına yönelik önlemler alınabilir (Akar, 2015: 13).

Çalışanların motivasyon düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar, işletmenin örgütsel verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalardır. Bu çalışmaların ana amacı, işgörenlerin işe yönelik tutumlarının ölçülmesi, tutumlarını hangi faktörlerinin azalttığının hangi faktörlerin arttırdığının belirlenmesi ile yol haritasının çizilmesidir. Bu anlamda, iş doyumuna üzerine yapılan çalışmalar, toplam kalite, verimlilik ve örgütsel kültürün geliştirilmesine yönelik çalışmalardır (Üçüncü, 2016: 10).

İş gücü verimliliğinin rekabetin ana unsuru olduğu düşünülürse iş doyumuna bireylerin çalışma kapasitelerini belirleyen temel psikolojik süreci açıklamaktadır. İnsanların iş hayatında daha mutlu ve daha verimli olması için gereken çalışmaların temelinde tutumlarına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. İş doyumuna çalışmaları, rekabetin sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir yer tutar (Mucuk, 2016: 317).

Günümüzde iş doyumunun çalışanların örgütsel bağlılığı, işe devam etme niyeti ya da ayrılma eğilimi taşıması, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, işe geç gelme,

iş kazaları, devamsızlık, üretkenlik ve verimlilik gibi çalışma hayatını ilgilendiren pek çok kavram üzerinde etkili olduğu yapılan çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Bu nedenle iş doyumunun, hem bireysel hem de örgütsel hem de toplumsal düzeyde önemli olduğu söylenebilir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005: 30).

Sürekli değişen çevre koşulları ve örgütsel dengeler yüzünden çalışanların iş doyumları üzerine periyodik çalışmaların yapılması gerekmektedir. İşletmedeki insan kaynağından optimum şekilde yararlanılması için iş doyumlarının tespit edilmesi öncelikle maliyetlerin azaltılması için veri kaynağı olarak kullanılmalıdır. Sonrasında ise iş gücünün etkililiğinin ve verimliliğinin nasıl arttırılacağına ilişkin bilgiler çalışanların iş doyumlarının belirlenmesi ile elde edilir (Sabuncuoğlu, 2005: 9).

2.3.3 İş doyumunu kuramları

İş doyumunu kuramları literatürde iki ana kısma ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi çalışanların beklenti ve gereksinimlerini karşılanmasına yönelik kuramları ikinci ise çalışanların iş doyumuna yönelik olarak tutumlarının nasıl yönlendirileceğine ilişkin kuramlardır. Kuramlardan ilki kapsam kuramları ikincisi ise süreç kuramları olarak isimlendirilmiştir.

2.3.3.1 Kapsam kuramları

Kapsam kuramları Arasında İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in ERD Kuramı, Mc Celland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı öne çıkmaktadır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Literatürde çalışanların iş doyumlarını açıklamaya yönelik olarak en eski motivasyon kuramlarından biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanların beş temel gereksiniminin basamaklar şekilde yapılandırılması ile oluşmuştur.

Bu ihtiyaçlardan en alt basamakta olandan başlamak üzere en ilkel ihtiyaçlar giderildiğinde bir sonraki ihtiyaç basamağına geçilmektedir (Başaran, 2008: 98)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar aşağıda gösterilmiştir (Eroğlu, 2010: 426):

- Fiziksel İhtiyaçlar: İnsanların en ilkel ihtiyaçları olarak beslenmesi ve barınmasına yönelik ihtiyaçlardır.
- Güvenlik İhtiyaçları: Çalışılan yerin güvenli olması ve geleceğin güvence altına alınmasını ifade etmektedir.
- Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: Çalışanın sosyal gereksiniminin karşılanması, bir gruba ait olma ve kabul edilme ihtiyacıdır.
- Saygınlık İhtiyaçları: Bireyin kabul görme, prestij ve kendine güven duyma ihtiyacıdır.
- Kendini Gerçekleştirme: Bireyin yaratıcılığına yönelik olarak başarmış olma arzusunun tatmin etme ve bir iş yapabilme ihtiyacıdır

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisini bireylerin belli bir düzen içinde belli gereksinimlerinin karşılanması halinde bir sonraki ihtiyaçlarının önemli olacağını ifade etmektedir. Buna göre çalışanların iş doyumunun sağlanması için en alttan başlayarak ihtiyaçların giderilmesi ve karşılanması gerekmektedir. Çalışanların ilk ihtiyacı ücret ve güvenlik ihtiyacı olurken, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları yüksek ihtiyaç olarak alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılandığında ortaya çıkmaktadır (Eren, 2017: 504).

Alderfer'in ERG kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının eksikliklerini gidermek ve yeni bir yaklaşım ile ele almak için ortaya atılan kuramda, Varoluş (Existence), İlişkiler (Relatedness) ve Büyüme (Growth) olarak belirlenmiş ihtiyaçlar üç başlık altında değerlendirilmiştir. Kuramın Maslow'un kademelendirilmiş

ihtiyaçlarının farklı bir bakış açısı ile ele alınması aynı anda giderilebilecek ihtiyaçların olabileceği açıklaması ile yapılmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 286). ERG kuramını oluşturan üç ana boyut aşağıda gösterilmektedir (Eren, 2017: 510-511):

- Var olma İhtiyaçları: Bireyin en ilkel ihtiyaçları hayatını sürdürmesi için gerekli ihtiyaçlardır.
- İlişkisel İhtiyaçlar: Toplumsal bir varlık olan insanın diğer insanlar ile iletişimin sağlanmasına yönelik ihtiyaçlardır.
- Gelişme ve Büyüme İhtiyaçları: Bireyin varlığını ispat etme ve kendini gerçekleştirmesine yönelik ihtiyaçlardır.

Alderfer kuramında insanın ihtiyaçlarının giderebilmesi için belli bir basamak olmadığını ancak aynı anda birden fazla ihtiyacı bulunan insanın en üst basamaktaki ihtiyacının giderilmesinin engellenmesi halinde bir alt basamaktaki ihtiyacına yöneleceğini ve şiddetle onu gidermeye çalışacağını ifade edecektir. Örneğin insanın gelişme ve büyüme ihtiyacının karşılanmaması bir alt basamaktaki sosyal ihtiyaçlara olan enerjisini ve çabasını arttıracak ve insanlar bir alt basamaktaki bu ihtiyacının giderilmesi için uğraşacaktır (Can vd., 2015: 111).

Mc Celland'ın başarıma gereksinimi kuramı

İnsanların ihtiyaçlarını üç ana boyutta değerlendiren Mc Celland, bireylerin karakter yapılarından doğan farklılıklar nedeniyle farklı beklentilere sahip olabileceğini ve ayrıca değişen çevre şartlarının da ihtiyaçları etkilemesi nedeniyle bireylerin tutum ve davranışlarını ihtiyaçlarına nasıl yönelteceği gösterilmektedir (Can vd. 2015: 113). Mc Celland'ın başarıma gereksinimi kuramını oluşturan ana boyutla aşağıda gösterilmektedir (Baraz ve Şakar, 2012):

- İlişki kurma ihtiyacı: İnsanların sosyal ilişki kurabilme ve diğer insanlarla etkileşime girebilme ihtiyacıdır. Bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik olarak insanlar sevilmeye ilişkin amaçlarını gerçekleştirmek istemektedir.
- Güç kazanma ihtiyacı: İnsanların diğer insanlar üzerinde hakimiyet kurma ve onları yönetme ihtiyacı güç kazanma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır.
- Başarı İhtiyacı: İnsanların en iyi olma, daha önce yapılmış bir işten daha iyisini yapmaya yönelik olarak doyuma ulaştırmaya çalıştığı ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaca sahip olan bireylerin yüksek çaba isteyen işlerde çalışması yararlı olacaktır.

Bu kuram bireyin başarılı olabilmesi için onu harekete geçiren güdünün ne olduğunu ve büyük hedefler belirleyen çalışanların hangi güdüye sahip olduğunu açıklamaktadır. Bireyin başarıma ihtiyacı ne kadar yüksekse yaptığı işler ile elde ettiği başarı ve ilerleme de o derece yüksek olabilmektedir. Örneğin başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler maddi kazanımlara yönelik kayıtsızdır. Ancak başarı ihtiyacı düşük bireyler daha çok ücret ve diğer maddi kazanımlar üzerinde durmaktadır (Güney, 2011: 324).

Herzberg'in çift faktör kuramı

Herzberg iki boyutlu kuramını insanların doyuma yönelik faaliyetlerinin hangi şartla altında etkilendiğini açıklamak için kullanmıştır. Buna göre; ilk boyuttaki faktörler bireyin motivasyonunu sağlayan başarı kazanma arzusu, sosyal ilişkilerde üstünlük ve sosyal statüsünü yükseltmesidir. İkinci boyutta yer alan faktörler ise bireyin etkilendiği çevreye ilişkin olan çalıştığı işyerinin özelliklerine bağlı kültür, iş arkadaşları ile ilişkisi ve üst yönetimin çalışanlara yaklaşımıdır. Herzberg, ilk boyuttaki faktörleri motive edici faktörler ikinci boyuttaki faktörleri ise hijyen (sağlık) faktörleri olarak tanımlanmıştır (Can vd., 2015: 112).

Kurama göre hijyen faktörleri bireyin doyum sağlayabilmesi için zemin hazırlarken motivasyonel faktörler ise doyum sağlayan faktörlerdir. İkinci gruptaki faktörlerin bireyin ihtiyaçlarını karşılamadığı durumlarda doyum düzeyi düşerken tam karşılanması halinde ise doyum artmamaktadır. Bunun temel nedeni olarak bireyin başarıma ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ancak hijyen faktörlerinin sağlanması halinde devreye girmektedir. Bir işletmede yöneticilerin hijyen faktörüne önem vermelerine karşılık motive edici faktörleri göz ardı etmeleri halinde çalışanlar işyerinden ayrılmak isteyebilirler (Güney, 2011: 323).

Kuramın en belirgin özelliği iş hayatında çalışanların çevre şartları sağlanmasına karşılık motivasyon ve doyum gücü yaşamasının temel nedeni olarak motivasyonel faktörlerin eksikliğini göstermesidir. İnsanlar çevre faktörlerini temsil eden hijyen faktörlerinin sağlanması halinde işyerinde çalışabilmekte ancak başarılı olabilmek ve doyuma ulaşmak için gerekli olan verimliliğe sahip olmamaktadır (Ertürk, 2013: 169).

2.3.3.2 Süreç kuramları

Süreç kuramları; Vroom'un Beklenti Kuramı, Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı, olarak gösterilmektedir.

Vroom'un beklenti kuramı

Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı, çalışanların işyerinde tutum ve davranışlarını nasıl yönlendirdikleri ve iş doyumunu ile motivasyonlarını nasıl sağladıklarını açıklamaktadır. Buna göre iş doyumunu birey tarafından belirlenirken, "beklentisi" ön plana çıkmaktadır. Birey eğer yeterli çabayı gösterdiğinde elde edebileceği amaçların olduğuna dair beklentisi oluşturabilirse iş doyumunu artacaktır. Kuramda "valens" olarak tanımlanan ve elde edilecek başarının birey tarafından yüklenen değeri ifade eden kavramdır.

Ayrıca araçsallık ise, çalışanın çabaları sonucunda elde ettiği birinci çıktı ile hedeflediği ikinci çıktı olan ödül arasındaki ilişkinin seviyesini belirtmektedir (Önen ve Tüzün, 2005: 56).

Bekleyiş ya da ümit kuramı olarak tanımlanan kuramda, bireysel düzeyde çalışanların farklılıkları ele alınmakta ve ödüle ulaşmak isteyen bireylerin emekleri ile davranışlarını nasıl yönlendirileceği açıklanmaktadır. Maddi veya manevi bir ödüle ulaşmak isteyen birey, ödülün kendisi için ne değer taşıdığını subjektif algısı ile belirlemektedir. Böylece farklı düzeyde çalışanların ve farklı özelliklere sahip olan bireyler farklı değer anlayışları da olacaktır. Bu değer algılayışlarına uygun olarak emeklerinin karşılığında ödülün kazanılması iş doyumunu arttırır aksi halde iş doyumunu düşmektedir (Eren, 2017: 532-534).

Vroom'un kuramının çalışabilmesi için üç ana sürecinin çalışanın zihninde işlemesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi bireyin emek ve çabalarını ortaya koyarak arttırdığı performansı ile elde edeceği performans ödül ilişkisinde bir bekleyiş vardır. Bu bekleyişin ya da ümidin iş doyumuna yol açması için ödül ve amaç ilişkisinin kurularak bireyin gerçekleştirdiği amaçlar için ödüllendirilmesi gerekmektedir (Can vd. 2015: 114).

Porter ve Lawryer'in beklenti kuramı

Porter ve Lawryer, Vroom'un kuramını geliştirerek yeni bir beklenti kuramı ortaya atmıştır. Bu kuramın temel özelliği, bireylerin ortaya koydukları çabanın her zaman yüksek performansa neden olmayacağı, bireyin sahip olduğu potansiyelin de etkili olduğudur. Porter ve Lawryer ayrıca, bireyin kendisine yönelik algısının da iş doyumunda etkili olduğunu ifade etmiştir. Çalışan bireylerin kendilerine verilen görev ve sorumluluklar ile belirlen rollerin gereklerine uygun davranışlar ortaya koymaları gerekirken, aynı zamanda çalışanlarında yöneticilerine yönelik beklentilerinin olması işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için bu uyumun gerçekleşmesine bağlıdır (Koçel,

2007: 561). Porter ve Lawyer, beklenti kuramında ödüllere yönelik beklentiler, ödülün çalışan için değeri ve çalışanların beklentilerinin gerçekleşmesi için örgütsel adaletin gerçekleşmesi gerekmektedir (Can vd., 2015: 116).

Kuram, çalışanların doyuma ulaşabilmeleri için beklentilerini karşılayacak çıktıya ulaşmasının zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, çalışanların beklentilerini aşan bir çıktı ile karşılaşmaları rahatsızlık oluşturabilirken, daha düşük bir çıktı ile karşılaşmak ise iş doyumunu düşürecektir. Porter ve Lawyer, çalışanların işletme içindeki rollerinin örgütsel adalet algısı ile birleştirilmesi ile ancak rol tanımları yapılan bireylerin iş doyumuna ulaşabileceğini aksi halde belirsizlik olacağını da kurama eklemiştir (Eren, 2017: 541).

Adams'ın eşitlik kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı çalışanların değerlendirme ve karşılaştırmalara dayalı olarak elde ettikleri sonuca uygun olarak iş doyumlarını oluşturmasıdır. Eşitlik, çalışanın ortaya koyduğu çaba ve enerji ile elde ettiği kazanımların, başka çalışanların elde ettiği sonuçlar ile karşılaştırılmasıdır. Bireyler, kendileri ile aynı işi yapan ya da kendilerine denk gördükleri kişiler ile kendi sonuçlarını karşılaştırdıklarında elde ettiği sonuçlar daha düşük ise eşitlik kuramına göre ya çabalarını azaltabilirler (Koçel, 2007: 494).

Eşit kuramı en genel açıklaması ile çalışanların kendilerine diğer çalışanlara davranıldığı gibi davranılmasını istemeleri ile başlamaktadır. Buna göre, çalışanın yaptığı karşılaştırma bir dengenin olması yönündeki arzusunu ifade etmektedir. Eşitlik ve adalet duygusunun olmadığı işletmelerde iş doyumunun gerçekleşmesi oldukça zordur. Kurama göre eşitlik kuramı aşağıda davranışlara neden olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 292):

- Çalışan yaptığı karşılaştırma sonucunda emek ya da çabasını azaltarak elde ettiği kazanımlarla denge kurmaya çalışır.
- Çalışan etkinliğini ve üretime olan katkısını değiştirebilir,

- Çalıştığı kuruma yönelik olarak olumlu ya da olumsuz bir tutum benimseyebilir
- Aynı işyerinde çalıştığı iş arkadaşlarına adaletsiz durumu açıklayarak onu etkilemeye çalışabilir.
- Karşılaştırma yaptığı modeli değiştirebilir.
- İşyeri ile ilişkisini keserek eşitsizliğe son verebilir.

Adams'ın eşitlik kuramında evrensel adalet algısının işletme içindeki uygulamalara yönelik olarak çalıştırılması ve karşılaştırma ile karara verilmesi bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumuna ulaşabilmeleri için kendileri ile aynı statüde çalışan diğer bireylerle eşit kazanımlara sahip olması gerekmektedir. Ancak bu kuramda karşılaştırma yapılan örneklerin nasıl belirlendiği tartışma konusudur (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005: 84).

Locke'un amaç kuramı

Locke tarafından ortaya atılan kuram çalışanların farklı özelliklerine göre belirlenen amaç ve hedeflerinin nasıl gerçekleştirildiği üzerine kurulmuştur. İşe yeni başlayan bir birey ile emekliliği gelmiş bir bireyin çalışma hayatındaki beklentilerinin aynı olmaması buna örnek olarak gösterilebilir. Çalışanlar kendi belirledikleri amaçları sınıflandırarak çevre şartlarını da göz önüne aldıkları bir karşılaştırma yapmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda zor olan amaçların gerçekleştirilmesi iş doyumunu sağlarken, kolay ve basit amaçların gerçekleştirilmesi ise yeterli iş doyumunu sağlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2016: 289). Kurama göre bireylerin amaçlarını belirlemesi beş aşamada gerçekleştirilmektedir (Aşan ve Aydın, 2003: 655):

- Çalışanın amaç ve hedefleri belirlemeye hazır olması,
- Çalışanların örgütsel iletişim ile amaçlarını belirlemeye hazır hale getirilmesi,
- Üst ve astların amaçlarının anlaşılması konusunda uyum içinde olunması,

- Amaçlarda zaman içinde gerekli ara düzeltmelerin yapılması,
- Değiştirilen amaçların tekrar gözden geçirilmesi,

Kuramın geçerliliğinin sağlanabilmesi için işyerinde yapılan ücret artışı, terfi ve yükselmenin örgütsel iletişim ile yapılan geri bildirimle çalışanlara iletilmesi gerekmektedir. Böylece, çalışanlar uzun vadeli ve zor amaçları gerçekleştirdiklerinde en iyi çabayı gösterebilecekler ve iş doyum düzeyleri artacaktır.

2.3.4 İş doyumunu etkileyen faktörler

Çalışanların iş doyumunu pek çok faktörün etkisi altındadır. Bu faktörler, çalışanın bireysel özelliklerine yönelik faktörler, örgütsel faktörler ve grupsal faktörlerdir.

2.3.4.1 Bireysel faktörler

Bireysel faktörler kişiden kişiye değişen faktörler olarak bireyin sahip olduğu kişilik yapısı ve demografik özelliklere göre belirlenmektedir. Çalışanların bu özelliklere uygun olarak farklı beklentilerinin oluşması iş doyum düzeylerinin de farklılaşmasına neden olmaktadır

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri nedeniyle iş doyum düzeyleri farklılaşabilmektedir. Dışa dönük ve içe dönük karakterlerin iş doyum düzeyleri beklentilerinin farklılaşması nedeniyle değişebilmekte bireylerin hayata karşı tutumlarını farklılaştıran ve bağlılık, mutluluk, tatmin duygularının farklı tanımlanması iş doyumlarını da etkileyebilmektedir (Can vd., 2015: 94). Her insanın kendine özgü hayata bakış açısı işine yönelik farklı beklentileri ortaya çıkarabilmekte ve kişilik yapısına bağlı olarak değerlendirme sürecinde farklılıklar oluşabilmektedir.

İş doyumunu çalışanların cinsiyet ile ilişkilidir. Ancak farklı sektörler ve farklı iş kollarından yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar bulunması cinsiyete yönelik

yapılan araştırmalarda kesin sonuçlar elde edilememesine yol açmıştır. Genel olarak, sahip oldukları dezavantaj ve kariyer hedeflerine ulaşmaları sürecinde yaşadıkları zorluk nedeniyle kadınların iş doymalarının erkeklerden daha düşük olduğu söylenebilir (syk, 2007: 77). Ancak eşit Şartlar sağlandığında kadın ve erkeklerin iş doyumuna yaklaşımları ve düzeyleri arasında fark olmadığı da elde edilen bulgular arasında yer almaktadır (Eğinli, 2009: 39).

Çalışanların yaşı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre ilişkiye göre; işe yeni başlayan bireylerin iş doyum düzeyleri yüksek olmakta zaman içinde karşılaştıkları durumlar ve tecrübelerinin artması sonucunda giderek azalabilmektedir. Ancak ge çalışanların beklentilerinin yüksek olması nedeniyle düşük iş doyumuna da sahi olduğuna yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. yaşları ilerleyen çalışanların ise iş doyum düzeyleri mesleki kariyerlerinin sonuna geldikleri için yüksek düzeyde olabilmektedir (Aba Şenbayram, 2018: 83).

Özellikle kuşak farklılıkları iş doyum düzeylerini farklı etkilemektedir. Bireylerin yetiştiği dönemin izlerini taşıyan iş doyumunu özellikle geler açısından rasyonel olmayan beklentilere sahip oldukları için düşük düzeydedir. Ancak yaşın ilerlemesi ile beklentileri farklılaşan çalışanların iş doyumuna yönelik daha olumlu tutumlar sergilediği görülmektedir (Güney, 2014: 82-83).

Kıdem değişkeni ise farklı bir aından çalışanları etkilemektedir. Özellikle alışmaları karşılığında kariyer olanaklarına sahip olanların iş doyum düzeyleri yüksekken, çalışmaları karşılığında beklentilerini gerçekleştirememiş bireylerin kıdemlerine karşılık iş doyum düzeyleri daha düşük olabilmektedir (zgen, ztrk ve Yalçın, 2005).

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalarda bireylerin eğitimlerine uygun işlerde çalışmaları iş doyum düzeylerini arttırmaktadır. En genel anlamı ile eğitim bireylerin beklentilerini yükseltmesi açısından iş doyum düzeyini

olumsuz etkileyebilmekte eğitim düzeyleri düşük olan bireylerin iş tatmin düzeyleri artmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016).

Medeni durum değişkeninde ise bireylerin aile içindeki görev ve sorumluluklarının artması nedeniyle beklentilerinin de artması iş doyum düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir. Ancak bekar bireylerin kariyer hedeflerinin olması ve risk alabilmeleri iş doyum düzeylerinin farklılaşmasına neden olabilir. Bununla birlikte medeni durum değişkenine yönelik çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Vural, 2014: 54).

2.3.4.2 Örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birincisi işin kendisi ve niteliğidir. Bireyin yaptığı işin zorluk derecesi, hangi sektörde olduğu, fiziksel olanakları ve koşulları, çalışma şartlarına ilişkin özellikleri ve bireye yönelik olarak beklentilerini nasıl karşıladığı iş doyumunu üzerinde etkilidir. Örneğin hizmet sektöründe çalışanların iş doyum düzeyleri diğer sektörlerde daha göre daha düşük olarak belirlenmiştir (Söyük, 2017: 78). Bireyin beklentilerini karşılamayan işlerin iş doyumunu üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2016: 115).

İşyerinin ve işin yapıldığı yerin fiziksel koşulları da iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Örneğin hemşirelerin hijyenik ortamlar olan ameliyathanelerde çalışmaları ısı, ışık, nem, rutubet teknolojik ekipmanların bulunması, hijyen kurallarına uymakla sorumlu olmaları nedeniyle iş doyumlarını etkilemektedir. Ayrıca işletmede iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması da olumlu düzeyde iş doyumunu etkiler (Saruhan ve Yıldız, 2014: 461).

Çalışanların maddi kazanımlarını temsil eden ücret ve diğer sosyal haklar ile iş doyumları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Ücretin başlı başında dışsal doyumunu etkilemesi ve ücreti yüksek olan işlerin iş doyumuna katkı sağlaması

olağandır. Ayrıca ek ücretler, primler, ikramiyeler ve diğer maddi kazançlar da düşük yada yüksek olmalarına göre iş doyumunu etkiler (Keskin, İmamoğlu, ve Eırat, 2009).

Çalışanların ücretleri dışında aldıkları ödüller, manevi kazanımlar, plaketler ve sözlü olarak takdir edilmesi iş doyumlarını olumlu olarak etkilemektedir. Çalıştığı işyerinde çabalarının değerli bulunup takdir edilmesi bireylerin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır. Ayrıca, çalışan kurumda bireyin iş güvenliğinin olması da oldukça etkilidir (İşcan ve Sayın 2010).

Çalışanların buldukları işletmenin örgütsel kültürü ve iş yapma şekillerinin de iş doyumunu üzerinde etkisi bulunmaktadır. İşletme içindeki yönetim yapısının ve çalışanlara uygulanan politikalar, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, amirlerin astlarına yaklaşımları ve ast ve üstler arasındaki etkileşim bireylerin iş doyumunu etkileyebilmektedir. Örgütsel kültür içinde kendisini işletmenin bir parçası olarak hisseden çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Akın, 2007).

Örgütsel kültür içinde liderlik özelliği olan yöneticilerin bulunduğu işyerlerinde iş doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların izleyicisi oldukları liderin özellikleri ve çalışanlara yaklaşımları ile iş doyumları arasında etkileşim bulunmaktadır. Otokratik ve katı liderlik özelliği gösteren yöneticilerin altında çalışanların iş doyum düzeyleri düşüktür. Ayrıca ekip çalışmasına yönelik iş yapma anlayışını benimseyen işletmelerde dayanışma ve işbirliğinin iş doyumunu yükselttiği görülmektedir (Baltaş, 2013: 182). İşletme içinde rol belirsizliklerinin olması, görev ve sorumlulukların açık ve net şekilde iletilmemesi, örgütsel iletişim yetersizlikler ve yoğun iş yükü iş doyum düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Güney, 2014: 96).

Çalışanlar terfi ve ilerleme imkânı sunan işletmelerde iş doyum düzeyi yüksektir. Başarılarının takdir edildiği işletmelerde bireylerin daha fazla çaba

sarf ettiği ve işyerinde ilerleme imkanının olmasına bağlı olarak iş doyumunun yükseldiği görölmektedir. Bu nedenle örgüt kültürünün güçlü olması, liyakat ve başarıya yönelik terfi sisteminin oluşturulması, hem çalışanların örgütsel amaçları benimsemesini kolaylaştırmakta hem de iş doyum düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2001).

2.3.4.3 Grupsal faktörler

İş doyumunu açısından örgütsel bireysel faktörler dışında çalışanların birbiri ile iletişimi, dayanışması ve işbirliği iş doyumunu üzerinde etkilidir. Günümüzde pek çok insan iş arkadaşlarını sevdiği için bazı özellikleri olumsuz olsa da işlerine yönelik yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olabilmektedir. Benzer şekilde işyerinde iş arkadaşları ile geçinemeyen, birlikte iş yaptığı grupla anlaşmazlık yaşayan bireyler işlerinde mutlu olamazlar. Bireyin içinde bulunduğu iş arkadaşlığında çalışanlara verilen destek ve iş konusundaki yardımlar iş doyumunu üzerinde etkilidir (Özkalp ve Kirel, 2016: 117).

Grupsal faktörler toplumsal bir iletişimin izlerini taşımaktadır. Ekip çalışması ya da dayanışması olarak tanımlanabilecek yüksek uyuma sahip grupların birbirine destek olmaları nedeniyle iş doyumlarının yüksek olduğu tepeş edilmiştir. Ayrıca böyle bir grubun mensubu olan bireylerin daha verimli ve kendilerini çalıştıkları işletmeye daha bağlı hissetmeleri işyerinde olmaktan mutluluk duymaları ile açıklanabilir (Saruhan ve Yıldız, 2014: 461).

2.3.5 İş Doyum düzeylerinin sonuçları

İş doyumunun öncelikle bireyin psikolojik ve fiziksel olarak etkilemesini temsil eden sonuçları sonrasında ise davranışlarına yansımaları nedeniyle örgütsel sonuçları bulunmaktadır.

2.3.5.1 Bireysel sonuçlar

İş doyumunu belli düzeylerde bireylerin etkilenmesine neden olmaktadır. Düşük iş doyumunu bireylerin ruhsal sağlıklarını olumsuz düzeyde etkiler. Sevmediği bir işi yapan bireylerin psikolojik açıdan rahatsız olmaları ve kendilerini baskı altında hissetmeleri fiziksel rahatsızlıklara da neden olabilmektedir. Mide ve sindirim rahatsızlıkları, sürekli baş ağrısı, yorgunluk ve enerji kaybı başlıca olumsuz sonuçlardandır. Bireyin kendisini yetersiz hissetmesi nedeniyle saldırgan tavırlar göstermesi ve çatışmacı davranışlarda bulunması da düşük iş doyumunun düzeyinin sonucu olarak gösterilebilir (Şengül, 2008).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması ise çevresi ile olumlu ilişkiler kurmasına ve mutlu olmasını sağlamaktadır. Çalışmalarının takdir edildiğini düşünen bireylerin enerjileri yüksektir. Bu kişilerin yaşam doyum düzeylerinin de yüksek olduğu ve hayattan zevk aldıkları görülebilir. İş stresinin neden olduğu sorunların olmaması da bu kişilerin sağlıklarını korumaktadır. İş doyumunu yüksek bireylerin uyumlu davranışlar göstermesi toplumsal açıdan da uyumlu davranışlar göstermesine neden olmaktadır (Munzur, 2016: 65).

İş doyumununun bireysel etkilerinin bir sonucu da sürekli olarak kendisini baskı altında hisseden bireylerin bilişsel düzeyde dikkatlerini belli bir konuya odaklayamamalarıdır. Bu bireylerin yüksek kaygı düzeyine sahip oldukları ve tedirgin bir ruh hallerinin olması çevreleri ile iletişimlerinde kayıtsız davranışları benimsemesine neden olmaktadır. İşten kaynaklanan bu sorunlar nedeniyle aile birliktelikleri risk altında olan bu bireylerin özel hayatlarında da endişeli oldukları görülmektedir (Adıgüzel ve Keklik, 2011).

İş doyumunu yüksek olan bireylerin enerjilerinin yüksek olması ve uyku düzenlerinin kendilerini huzurlu hissetmeleri nedeniyle dengeli olmasından kaynaklanmaktadır. Başarı duygusuna bağlı olarak mücadeleci bir karakter yapısına sahip olan bu bireylerin bireysel performansları yüksektir. Sosyal

ilişkilerindeki sağlıklı davranışları işyerine yönlendiren çalışanların mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Eren, 2017).

İş doyumunu düşük bireylerin kavgacı yapıda olması ve işyerinde olumsuz davranışlarda bulunması nedeniyle motivasyonlarının da düşük olması, iletişimlerini etkilediği gibi psikolojik açıdan kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Ancak iş tatmini yüksek olan bireyler, işin neden olduğu stresten uzak olmaları nedeniyle daha sağlıklıdır. Ulaşmak istediği hedefleri olan bu bireyler kendilerini hayatın akışına kaptırmaz, planlı ve sistemli çalışmalar yürütecek zihinsel bir düzeye sahip olurlar. Bu bireylerin harekete geçirilebilmeleri çok daha kolay olabilmektedir (Şimşek vd., 2008).

2.3.5.2 Örgütsel sonuçlar

Bireylerin iş doyumsuzluğunun tutumsal düzeyde belirlenmesi davranışsal sonuçlara yol açmaktadır. İşyeri açısından bu sonuçların en önemlisi çalışanların işyerindeki davranışlarının olumsuz ya da olumlu olan bu tutum ile belirlenmesidir. İş doyumsuzluğu yaşayan bireylerin motivasyonlarının düşük olması nedeniyle, verimliliklerinin istenilen düzeyde olmaması ve örgütsel bağlılıklarının düşük olmasıdır. Bu çalışanlar, personel devir hızını yükselten ayrılma eğiliminde olan çalışanlardır bu da örgütsel düzeyde maliyetlerin artmasına ve verimsizliğe neden olmaktadır (Akıncı, 2002).

Çalışanların olumsuz iş doyumuna sahip olmaları işgücü kaybına neden olmaktadır. Bireysel performans eksikliği nedeniyle, işlerine yönelik olumsuz davranışlarda bulunan çalışanların uyum düzeyi de düşüktür. Örgütsel amaçları benimsemekte zorlanan bu çalışanların çatışmacı davranışlar sergiledikleri, işlerine odaklanamadıkları için iş arkadaşları ile birlikte olmakta zorlanırlar. Aksi durumda ise iş doyumunu işletme içindeki başarının anahtarıdır. İş doyumunu bireyleri birbirine bağlayan ve gönüllü davranışlarda bulunmaya motive eden

bir yapıya sahiptir. Bu çalışanlara daha iyi iş imkanları çıksa dahi çoğu işletmelerinden ayrılmayı düşünmezler (Özkalp vd., 2013).

İş doyumunun örgütsel sonuçları genel olarak üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar aşağıda gösterilmiştir (Özkalp ve Kırel, 2016: 117-118):

- Verimliliğin artması: Bir işletmede iş doyumunu ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki vardır. Bireylerin iş doyum düzeyleri ne kadar artarsa verimlilikleri o düzeyde artar. İş doyumunu olan çalışanlar mesaiye kalabilir, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilir ve daha özverili olarak çalışabilirler.
- Çalışanların elde tutulması ve azalan maliyetler: İş doyumunu ile çalışanların işletme kalma eğilimleri artmaktadır. Bu durum bir maliyet avantajı oluşturarak işletmenin karlılığını da arttırmaktadır.
- Örgüt kültürünün güçlenmesi: İş doyumunu olan bireylerin çalıştığı işletmelerde oluşan olumlu çalışma iklimi bir rekabet avantajı olarak kullanılmaktadır.

İş doyumunu üretilen ya da sunulan mal ya da hizmetlerin kalitesini de arttırmaktadır. İş doyumuna sahip bireylerin özellikle hizmet sektöründe müşterilerin algıladıkları hizmet kalitesine yönelik olumlu etkileri çok büyüktür. İş arkadaşları ile uyumlu ilişkiler geliştiren bu bireylerin, işyerinde gönüllü çabalarıyla daha fazla çalışmalarını mümkün hale getirmektedir (Yazıcıoğlu, 2010).

İş doyumunu, örgütsel düzeyde iş yapma formlarına yönelik ilke, değer ve normlarını benimsenmesinde de katkıda bulunmaktadır. Beklentileri karşılanan çalışanların işyerinde çıkan problemlerin çözümünde katkıda bulunmaları ve işletme ile kendi geleceklerini birleştirmeleri bugün bütün işletmeler tarafından arzu edilen iş doyum düzeyini ifade etmektedir. Bu çalışanların enerjisi bir araya geldiğinde oluşan sinerji toplam çıktının hem kalitesinin hem de niceliksel olarak miktarının artmasına neden olur (Örücü ve Esenkal, 2005).

Örgütsel etkililiğin gerçekleştirilmesi için çalışanların iş doyumunun istenilen düzeyde olması zorunludur. İşini sevmeyen o meslek dalında çalışmak

istemeyen bireylerin işletmeye yararlı olması mümkün olmadığı gibi ekip çalışmasının da aksamasına neden olabilmektedirler. Mutlu çalışanların iş arkadaşları ile uyumu yüksek olacağından örgütsel iletişim kalitesi artar ve örgütsel amaçlara ulaşmak kolaylaşır (Munzur, 2012).

Çalışanların işyerinde çalışmaya devam etmeleri için de maddi ve manevi beklentilerinin karşılanarak doyuma ulaşması zorunludur. İş doyumu düşük olan bireyler işyerinden ayrıldıklarında işe yeni alınan personelin işe alışması, verimlilik kazanması belli bir süre almaktadır. Bu durum işletmelere maliyet olarak yansımaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

İş doyumu düşük olan bireylerin işe geç gelme ve kaytarma alışkanlıkları bulunmaktadır. Mümkün olduğunca rapor almaya meyilli olan bu grup çalışan ayrıca fazla mesai yapmak içinse isteksizdir. Fırsat bulduğunda işten ayrılacağını diğer iş arkadaşları ile de paylaşan bu çalışanlar örgütsel kültüründe zayıflamasına yol açmaktadır. İş gücü kaybının yanında işletmeye yönelik düşmanca tavırlar sergileyen çalışanların verimliliğinden söz edilemez (Tınaz, 2013).

2.4 Araştırma Kapsamındaki Değişkenler Arasındaki İlişkileri Araştıran Çalışmalar

Araştırmada kullanılan iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik literatürde ulaşılabilen çalışmalar aşağıda gösterilmiştir.

2.4.1 İş yaşam dengesi araştırmaları

Altın Dilek ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin işkolik eğilimleri ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Öğretmenlerin cinsiyete, branşa, okuldaki görev süresine ve medeni duruma göre iş yaşam dengesi farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili görüşlerinin toplam hizmet süresine göre anlamlı bir fark gösterdiği

saptanmıştır. Hizmet süresi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler iş yaşam dengesi ile toplam hizmet süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenler daha yüksektir.

Yılmaz ve Altinkurt (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile mesleki profesyonellikleriyle ilişkisini araştırdıkları çalışmalarında Aydın ilinde çalışan 412 öğretmene anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, Öğretmenler, iş-yaşam dengesinde düşük puan almışlar ve iş aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin görüşleri cinsiyet, branş ve kıdeme göre değişmemekte; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında okul türüne, iş-aile çatışması boyutunda ise eğitim durumuna göre değişmektedir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellik ile iş yaşam dengeleri arasında düşük düzeyde ve ters yönlü ilişkiler bulunmaktadır.

Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile örgütsel adalet ilişkisini araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin Örgütsel Adalet algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Branş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre İş yaşam dengesinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Ancak, İş-yaşam dengesi algılarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler iş-yaşam dengelerini her zaman sağladığını düşünürken, 21-30 yaş grubundaki genç öğretmenler ise iş-yaşam dengelerini her zaman olmasa da çoğunlukla sağladıklarını düşünmektedirler.

Bostanlıoğlu (2014) öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile verimlilikleri arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere iş yaşam dengeleri daha düşüktür. Öğretmenlerin yaşları ilendikçe iş yaşam dengelerinin azaldığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mezun oldukları okul ve çocuk sayısı iş yaşam dengesinde farklılıklara neden olmamaktadır.

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile verimlilikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Esin (2017) kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri üzerine yaptığı çalışmada 396 kadın öğretmene uygulanan iş yaşam dengesi anketlerinin analiz edilmesi ile öğretmenlerin iş aile dengesinin yüksek olduğu ve işin aileye etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kadın öğretmenlerin toplumsal rollerini dengeli bir şekilde gerçekleştirdikleri, iş yükünün kadının aileye olumsuz etkilerinin olmadığı ancak bakmakla yükümlü oldukları aile bireyi olması halinde ailenin işe olumsuz etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, kadın öğretmenlerin eğitim durumu, kıdem ve branş değişkenlerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim alan kadınların aile içindeki rol beklentisini daha fazla fark etmesi nedeniyle daha düşük puan almışlardır. Kıdem değişkenine göre daha yüksek hizmet yılı olan kadın öğretmenlerin iş aile dengelerinin hizmet yılı az olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmada çocuğu olan öğretmenlerin iş aile dengesinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek bir iş aile uyumu sağlaması yönündedir. Bu durum, babaanne, anneanne gibi diğer aile bireylerinin anne olan kadın öğretmenlere sağladığı sosyal desteğin bir etkisi olarak gösterilmiştir (Esin, 2017: 65).

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise 20 yıl ve üzeri öğretmenlik mesleğinde olan öğretmenlerin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük iş aile çatışması yaşamamasıdır. 20 yıl ve üzeri çalışan kadın öğretmenlerin çocuklarının büyümesi, mesleki bilgi birikimi ve deneyimleri ile daha az çatışma yaşamaları olarak açıklanmıştır (Esin, 2017: 66).

2.4.2 Örgütsel bağlılık araştırmaları

Karacaoğlu ve Güney (2010) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlıkları arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları çalışmada cinsiyet ve

medeni durum değişkenlerine göre örgütsel bağlılıkta bir farklılık bulunamamıştır. Görece daha nitelikli öğrenci ve öğretmenlerin görev yaptığı Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, Ticaret Lisesi gibi okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 149).

Özgan, Yiğit ve Cinoğlu (2011) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin, duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını orta düzeyde tespit etmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlerden yüksek olarak saptanırken, Öğretmenlerin okuldaki statülerine, sınıf mevcutlarına ve mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (Özgan, Yiğit ve Cinoğlu, 2011: 9).

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılıklarının arttığı uzun yıllar aynı kurumda çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarının birbiri ile pozitif düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır (Özgan, Yiğit ve Cinoğlu, 2011: 10).

Nartgün ve Menep (2010) Şırnak İlçesinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını araştırdıkları çalışmalarında cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının farklılaşmadığı ancak öğretmenlerin çalıştıkları yıllara göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin 6-10 arası çalışan öğretmenlerden duygusal bağlılıklarının düşük olduğu, 21-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlerden duygusal bağlılıklarının düşük olduğu, sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının branş öğretmenlerinden düşük olduğu tespit edilmiştir (Nartgün ve Menep, 2010: 28).

Sabancı, Erol Emiroğlu ve Hakan Düztepe (2018) Milli Eğitim’de çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına yönelik yaptıkları çalışmada, en yüksek ortalamaya sahip örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu, sırasıyla

normatif ve devam bağıllığının geldiği saptanmıştır. Cinsiyet, görev, eğitim, kıdem, hizmet yılı değişkenine göre katılımcıların görüşleri arasında bir fark olmadığı belirlenmiştir (Sabancı, Erol Emiroğlu ve Hakan Düztepe, 2018: 121)

Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) Aydın İl'inde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını ölçtüğü çalışmada Örgütsel bağıllık, alt boyutları bakımında değerlendirildiğinde, en yüksek düzeyde örgütsel bağıllık, duyuşsal bağıllık boyutunda tespit edilmiştir. Sonra sırası ile normatif bağıllık ve devamlılık bağıllığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin normatif ve devam bağıllıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken, duyuşsal bağıllıklarında fark bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin duyuşsal bağıllıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli olanların duyuşsal bağıllıklarının bekâr olanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Gençlerin ve yaşı en yüksek olan grubun daha yüksek duyuşsal bağıllıklarının olduğu saptanmış ve genç olanların daha yüksek yaştakilere göre normatif bağıllık puanlarının düşük bulunmuştur. Eğitim enstitüsü mezunlarının duyuşsal bağıllık düzeylerinin eğitim fakültesi ve diğer okullardan mezun olanların bağıllıklarından daha yüksek düzeyde olduğu da saptanmıştır (Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014: 94).

Karataş ve Güleş (2010) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin en fazla gösterdikleri bağıllık boyutunun duyuşsal bağıllık olduğu görülmektedir. Duyuşsal bağıllığı sırasıyla normatif bağıllık ve devam bağıllığı izlendiğini tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre, duyuşsal bağıllıklarında fark bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin duyuşsal bağıllıklarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

2.4.3 İş doyumu araştırmaları

şahin (2013) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik üzerine yaptığı çalışmada genel iş doyumunu ortanın altında tespit etmiştir. Öğretmenlerin ücrete yönelik dışsal doyumunun bu sonuç üzerinde etkisini olduğu ve iş doyumunun etkilediği sonucunda varılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla içsel doyum düzeyleri bulunduğu, medeni duruma göre ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yüksek yaş grubunda bulunan öğretmenler düşük yaş gurubunda bulunan öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahipken, iş doyumunun “U” formasyonunun çizdiği ve işe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumlarının zaman içinde azalmasına karşın ilerleyen yıllarda yükseldiği tespit edilmiştir (şahin, 2013: 162).

Gürbüz (2008), Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerini araştırdığı çalışmasında Kars ilinde görev yapan kadrolu ve usta öğretici okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını, tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, iş tatmini düzeyinde yaş, öğretmenin mesleği isteyerek mi seçtiği, görev yeri, okul türü, meslek seçimi nedeni değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara yol açtığını; medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunan okul, toplam aylık net geliri, çalışılan statü (kadrolu öğretmen, usta öğretici) değişkenlerinin anlamlı farklılıklara yol açmadığını ortaya koymuştur (Gürbüz, 2008: 82).

Adıgüzel (2010), ilköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini adlı yüksek lisans çalışmasında ilköğretim Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, hizmet

süresi, çalıştığı okul sayısı, idari görev yapma durumu, mezuniyet lisans alanı, öğretmenlik dışı gelir getiren bir işle uğraşma durumu, yapılan ek iş türü, ek gelir durumu, değişkeni için iş tatmini ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fen ve Teknoloji dışında farklı derslere girme durumu, çalıştığı okulun statüsü ve türü, otomobil sahibi olma, oturduğu eve kira verme, ailesinde başka öğretmen olma, hizmet içi eğitim alma, lisansüstü eğitim durumu ve başkalarına Fen ve Teknoloji öğretmenliği tavsiye etme değişkeni ile iş tatmini genel, iç kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) öğretmenlerin iş doyumu ile performanslarının arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş dağılımı ve medeni durum değişkenlerinin iş doyumu ve performans düzeylerini farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ücreti yüksek olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ücreti z olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile performans düzeyleri arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığına bakıldığında ise; pozitif yönde kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülen öğretmenlerin performanslarında da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Filiz (2014). ilköğretim öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya amacıyla yaptığı çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla işinde doyum sağladığını, medeni duruma göre farklılık bulunmamıştır. Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Hizmet süresi arttıkça iş doyumunda artış görüldüğü ortaya konmuş ve kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucu ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma evreni, örneklem, veri toplama aracı, uygulama ve verilerin çözümlenmesi açıklanmıştır.

3.1 Araştırmanın Yöntemi

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıklarının iş yaşam doyumunu nasıl etkilediğini belirlemek için nicel araştırma desenlerinden olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

İlişkisel tarama yöntemi belli bir sosyal olgu ya da olay için iki ya da daha fazla değişkenin aralarındaki ilişkileri tespit edilmesini amaçlayan ve değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyinin belirlenmesini sağlayan araştırma yöntemidir. Bu yönetime göre araştırmanın hipotezlerine uygun olarak aralarında ilişki olduğu düşünülen değişkenlerin hipotez testleri yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 108).

İlişkisel tarama yöntemi sosyal bilimlerde en fazla kullanılan yöntemlerden biri olarak katılımcıların kendilerine sunulan soruları cevaplandırılması ile oluşan anket (survey) ile gerçekleştirilmektedir. Bireylerin belli bir konudaki tutumlarının ölçülmesi ve bu tutumlara bağlı olarak gelişen değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin tespit edilmesi için kullanılan ilişkisel tarama modeliinde anket tipi araştırmalar yapılmaktadır (Karasar, 2013).

3.2 Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenerek araştırma modeli oluşturulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin yaşam doyum dengesinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumuna ilişkin etkilerinin belirlenmesi için öğretmenlerin yaşam doyumunu bağımsız değişken ve örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

3.3 Evren ve Örneklem

Araştırmanın Evrenini İstanbul İl'i Bakırköy İlçesi'nde bulunan özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit tesadüfi örneklem metodu ile seçilmiştir. 850 olan evren büyüklüğünde örneklem aşağıda formül ile belirlenmektedir (Özdamar, 2003, s.116):

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı, Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z_{α} : $\alpha= 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir (sd=n-1). $t_{\alpha, sd}$ kritik değerleri sd= n-1 → 5000 olduğunda Z_{α} değerlerine eşit alınabilir.

Evren varyansı biliniyorsa ve sadece 1.tür hata dikkate alınarak örneklem büyüklüğü;

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot d^2}$$

Belli bir evren için kabul edilebilir örneklem büyüklüğü ilkerine göre 253 olarak belirlenen örneklem bilimsel düzeyde yeterli sayılmaktadır.

3.4 Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”, Örgütsel Bağlılık Ölçeği” “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama araçları aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

3.4.1 Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla “Cinsiyet”, “Yaş”, “Medeni Durum”, “Eğitim Durumu”, “Çalışma Yılı” ve “Kurumda Çalışma Yılı” soruları sorulmuştur.

3.4.2 İş yaşam dengesi ölçeği

Araştırmada Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Beşli Likert tipi ölçme kullanılan ölçekte, öğretim üyelerinin iş yaşam dengesinin açıklanması amacıyla geliştirilmiştir.

İş Yaşam dengesi dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi alt ifadeden oluşan “İş Yaşam Uyumu” olarak tanımlanmıştır ve bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi ölçmektedir. İkinci alt boyutu “Yaşamı İhmal Etme” de altı ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut olan “Kendine Zaman Ayırma” boyutu dört madden oluşmaktadır. Son olarak ”Yaşamın İşten İbaret Olması” boyutu ise dört maddeden oluşmaktadır (Apaydın, 2011: 121).

İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizinde alt boyutların toplam varyansı açıklama oranı % 62,4 olarak hesaplanmıştır. Her bir alt boyut için iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve sırası ile “İş Yaşam Uyumu” için ,88, “Yaşamı İhmal Etme” boyutu için ,81, “Kendine Zaman Ayırma” boyutu için ,77 ve ”Yaşamın İşten İbaret Olması” için ,79 olarak tespit edilmiştir (Apaydın, 2011: 122).

3.4.3 Örgütsel bağlılık ölçeği

Meyer ve Allen (1997) tarafından örgütsel bağlılık ölçeği çalışanların çalıştıkları kurma yönelik tutumlarının ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Doğar (2013) tarafından yapılmıştır. Beşli Likert tipi derecelendirme tekniği kullanılan ölçekte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır (Başol ve Yalçın , 2009).

Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığı açıklamak için kullanılmaktadır. Duygusal bağlılığın iç tutarlılık katsayısı ,79, devam bağlılığının ,75 ve normatif bağlılığın ise ,58 olarak belirlenmiştir (Başol ve Yalçın , 2009).

3.4.4 İş doyumu ölçeği

Çalışanların işlerine olan tutumlarının ölçülmesi amacı Weiss ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme

kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Toker (1996) tarafından yapılmış ve geçerlilik ve güvenilirlik testleri Türkiye'de araştırma yapmaya yeterli olarak tespit edilmiştir (Çelik ve Saygılı, 2011).

Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum . 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16. ve 20'inci ifadelerinden, dışsal doyum ise 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18.ve 19'uncu ifadelerden oluşmaktadır. Minnesota İş Doyum ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları içsel doyum için ,78 ve dışsal doyum için ise ,88 olarak tespit edilmiştir (Çelik ve Saygılı, 2011).

3.5 Araştırma Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması için özel okul yöneticilerinden izin alınarak her okulun öğretmenler odasında ölçeklerin sunumu yapılmış ve öğretmenlerin ölçeklere yönelik soruları cevaplaması sağlanmıştır.

3.6 Araştırma Verilerin Analizi

Araştırma hipotezlerine uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre fark testlerinin yapılması amacıyla öncelikle faktör analizi yapılmış alt boyutların geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile araştırmada kullanılıp kullanılmayacağı incelenmiştir. Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra alt boyutların dağılımını araştırmak için normallik testi yapılmış ve araştırmada fark testleri için bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile ana hipotezlerin test edilmesi içinde korelasyon ve regresyon analizlerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Dağılımları

Aşağıda araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, mesleki çalışma yılı ve eğitim kurumunda çalışma yılına yönelik sayısal ve yüzdelerle dağılımları incelenmiştir.

Çizelge 3.1: Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	(%)
Kadın	185	72,4
Erkek	68	27,6
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.1'e göre, katılımcıların %72,4'ünü (185) kadınlar, %27,6'sını (n=68) erkekler oluşturmaktadır. Kadın öğretmen sayısının erkek öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.2: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Sayı	(%)
22-27 Yaş	52	20,6
28-33 Yaş	77	30,4
34-39 Yaş	40	15,8
40-45 Yaş	33	13,0
46 Yaş ve Üzeri	51	20,2
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.2'ye göre, katılımcıların %20,6'sını (n=52) 22-27 yaş, %30,4'ünü (n=77) 28-33 yaş, %15,8'ini (n=40) 34-39 yaş, %13,0'ını (n=33) 40-45 yaş ve %20,2'sini (n=51) 46 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Çizelge 3.3: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	(%)
Evli	160	53,2
Bekar	93	36,8
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.3'e göre katılımcıların %53,2'sini (n=160) evliler ve %36,8'ini (n=93) bekarlar oluşturmaktadır. Araştırmada evli bireylerin yoğunluklu olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.4: Öğretmenlerin Eğitimine Göre Dağılımları

Eğitim	Sayı	(%)
Ön lisans	9	3,6
Lisans	222	87,7
Lisansüstü	22	8,7
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.4'e göre katılımcıların %3,6'sı (n=9) ön lisans mezunu, %87,7'si (n=222) lisans mezunu ve %8,7'si (n=22) lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. Öğretmenlik mesleğine başlayabilmek için eğitim fakültesinden mezun olma zorunluluğunun bulunması nedeniyle öğretmenlerin ağırlıklı olarak lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.5: Öğretmenlerin Mesleki Çalışma Yılına Göre Dağılımları

Mesleki Çalışma Yılı	Sayı	(%)
1-5 Yıl	71	28,0
6-10 Yıl	66	26,1
11-15 Yıl	40	15,8
16-20 Yıl	26	10,3
21 Yıl ve Üzeri	50	19,8
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.5'e göre katılımcıların %28,1'ini (n=71) 1-5 yıl, %26,1'ini (n=66) 6-10 yıl, %15,8'ini (n=40) 11-15 yıl, %10,3'ünü (n=26) 16-20 yıl ve %19,8'ini (n=50) 21 yıl ve üzeri mesleki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki çalışma yılına göre dengeli dağıldığı söylenebilir. Bununla birlikte 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin sayısının yüksek olduğu da görülmektedir.

Çizelge 3.6: Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımları

Kurumda Çalışma Yılı	Sayı	(%)
1-5 Yıl	154	50,9
6-10 Yıl	59	23,3
11-15 Yıl	15	5,9
16-20 Yıl	10	4,0
21 Yıl ve Üzeri	15	5,9
Toplam	253	100,0

Çizelge 3.6'ya göre katılımcıların %50,9'unu (n=154) 1-5 yıl, %23,3'ünü (n=59) 6-10 yıl, %5,9'unu (n=15) 11-15 yıl, %4,0'ını (n=10) 16-20 yıl ve %5,9'unu (n=15) 21 yıl ve üzeri mesleki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yoğunluklu olarak 1-5 yıl arası kurumda görev yapmalarının temel nedeni olarak özel okullardaki personel devir hızının yüksek olması gösterilebilir.

3.8 Araştırmanın Tanımlayıcı Analizleri

3.8.1 İş yaşam dengesi ölçeği faktör analizi ve faktör yükleri

Araştırmada iş yaşam dengesi ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.7: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi

Kaiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	,772
Bartlett Sphericity Testi χ^2 (Ki-Kare)	678,874
Sd (Serbestlik Derecesi)	36
Sig. (Anlamlılık) (p)	0,000

Çizelge 3.7'ye göre iş yaşam dengesi ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,772, Bartlett küresellik katsayısı ise 678,874 bulunmuştur ve p=0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu değerlere göre, geliştirilen ölçekteki ifadeler birbirleri ile ilişkilidir ve örneklem büyüklüğü yeterlidir.

Çizelge 3.8: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Faktör Değerleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,253	36,139	36,139	3,324	35,937	35,937
2	1,954	21,710	57,849	1,972	21,913	57,849
3	,787	8,744	66,594			
4	,742	8,240	74,834			
5	,516	6,840	81,674			
6	,477	5,305	86,979			
7	,438	4,872	91,850			
8	,384	4,256	96,116			
9	,350	3,884	100,000			

Çizelge 3.8'e göre iş yaşam dengesi ölçeğinin açıklanan toplam varyans çizelgesine göre iki faktör grubunun olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.9: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Çizelgesi

İfade No	Yaşamın İşten İbareti Olması	İş Yaşam Uyumu
İYDÖ_18	,750	-,071
İYDÖ_24	,759	-,053
İYDÖ_26	,750	-,012
İYDÖ_25	,739	-,107
İYDÖ_20	,715	-,037
İYDÖ_30	,976	,161
İYDÖ_27	-,041	,818
İYDÖ_16	,023	,814
İYDÖ_8	-,051	,771

Çizelge 3.8'e göre iş yaşam dengesi ölçeğine yönelik olarak yapılan faktör analizi ve faktör yükleri testinde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 28, 29, ve 29 numaralı ifadelerin yeterli güvenirlik ve geçerlilik katsayısı altında kalmaları nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Buna uygun yapılan faktör analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ölçeğinin 2 faktörden oluştuğu ve açıklayıcılığının ise %57,8 olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşam dengesinin alt boyutlarından yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun güvenirlik testi aşağıda gösterilmektedir

Çizelge 3.10: Yaşamın İşten İbareti Olması Güvenirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum	,794
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum	,794
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum	,797
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	,799
En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor	,804
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum	,815
Cronbach' Alpha	,828
Açıklanan Varyans Oranı	%35,9

Çizelge 3.10'a göre iş yaşam dengesi ölçeğinin birinci alt boyutu olan yaşamın işten ibaret olması boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,828'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığından ,794 ile ,804 arasında değiştiği ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda iş yaşam dengesinin ikinci boyutu olan iş yaşam uyumu güvenilirlik testi bulunmaktadır.

Çizelge 3.11: İş Yaşam Uyumu Güvenilirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum	,623
İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum	,631
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	,650
Cronbach' Alpha	,725
Açıklanan Varyans Oranı	%21,9

Çizelge 3.11'e göre iş yaşam dengesi ölçeğinin ikinci alt boyutu olan iş yaşam uyumu boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,725'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığından ,623 ile ,650 arasında değiştiği ve iş yaşam uyumu boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.8.2 Örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizi ve faktör yükleri

Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.12: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi

Kaiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	,846
Bartlett Sphericity Testi χ^2 (Ki-Kare)	1218,725
Sd (Serbestlik Derecesi)	55
Sig. (Anlamlılık) (p)	,000

Çizelge 3.12'ye göre örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,846, Bartlett küresellik katsayısı ise

1218,725 bulunmuştur ve $p=,000$ düzeyinde anlamlıdır. Bu değerlere göre, geliştirilen ölçekteki ifadeler birbirleri ile ilişkilidir ve örneklem büyüklüğü yeterlidir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin hangi alt boyutlardan oluştuğuna yönelik olarak yapılan toplam varyans açıklama çizelgesi aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi

Faktör	Başlangıç Özdeğerler			Döndürülmüş Faktör Değerleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,120	37,458	37,458	3,895	35,412	35,412
2	2,584	23,492	50,950	2,809	25,538	60,950
3	,873	7,273	56,055			
4	,703	5,859	71,914			
5	,614	5,119	77,033			
6	,560	4,670	81,703			
7	,551	4,591	86,293			
8	,408	3,397	89,690			
9	,379	3,162	92,852			
10	,310	2,586	95,438			
11	,285	2,375	97,813			
12	,262	2,187	100,000			

Çizelge 3.13'e göre örgütsel bağlılık ölçeğinin açıklanan toplam varyans çizelgesine göre iki faktör grubunun oluştuğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.14: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Çizelgesi

İfade No	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı
ÖBÖ_5	,843	-,115
ÖBÖ_3	,834	-,101
ÖBÖ_6	,833	-,097
ÖBÖ_4	,825	-,150
ÖBÖ_1	,753	,026
ÖBÖ_2	,675	,085
ÖBÖ_8	-,113	,790
ÖBÖ_10	-,005	,765
ÖBÖ_9	-,006	,742
ÖBÖ_7	-,274	,705
ÖBÖ_12	,057	,698

Çizelge 3.14'e göre örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik olarak yapılan faktör analizi ve faktör yükleri testinde 11, 13, 14, 15, 17, 18 numaralı ifadelerin yeterli güvenlik ve geçerlilik katsayısı altında kalmaları nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Buna uygun yapılan faktör analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ölçeğinin 2 faktörden oluştuğu ve açıklayıcılığının ise %60,9 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunun güvenilirlik testi aşağıda gösterilmektedir

Çizelge 3.15: Duygusal Bağlılık Güvenilirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	,853
Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	,855
Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	,854
Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	,857
Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	,876
Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissederim.	,882
Cronbach' Alpha	,884
Açıklanan Varyans Oranı	%25,5

Çizelge 3.15'e göre örgütsel bağlılık ölçeğinin birinci alt boyutu olan duygusal bağlılık boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) ,884'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,853 ile ,882 arasında değiştiği ve duygusal bağlılık boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutunun güvenilirlik testi aşağıda gösterilmektedir

Çizelge 3.16: Devam Bağlılığı Güvenilirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
İstesem de şu an da çalıştığım kurumdan ayrılabilir durumda değilim.	,740
Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	,752
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	,753
Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum	,754
Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	,778
Cronbach' Alpha	,799
Açıklanan Varyans Oranı	%35,9

Çizelge 3.16'ya göre örgütsel bağlılık ölçeğinin ikinci alt boyutu olan devam bağlılığı boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,799'dır. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığından ,740 ile ,778 arasında değiştiği ve devam bağlılığı boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.8.3 İş doyumunu ölçeceği faktör analizi ve faktör yükleri

Araştırmada örgütsel iş doyumunu ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.17: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Çizelgesi

Kaiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	,832
Bartlett Sphericity Testi χ^2 (Ki-Kare)	991,779
Sd (Serbestlik Derecesi)	55
Sig. (Anlamlılık) (p)	,000

Çizelge 3.17'ye göre iş doyumunu ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,832, Bartlett küresellik katsayısı ise 991,779 bulunmuştur ve p=,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu değerlere göre, geliştirilen ölçekteki ifadeler birbirleri ile ilişkilidir ve örneklem büyüklüğü ise yeterlidir.

İş doyumunu ölçeğinin hangi alt boyutlardan oluştuğuna yönelik olarak yapılan toplam varyans açıklama çizelgesi aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.18: İş Doyumu Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Çizelgesi

Faktör	Başlangıç Özdeğerler			Döndürülmüş Faktör Değerleri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,316	39,238	39,238	3,237	29,426	29,425
2	1,543	14,025	53,263	2,622	23,637	53,263
3	,996	9,053	62,316			
4	,826	7,507	69,823			
5	,572	6,113	75,936			
6	,616	5,598	81,534			
7	,584	5,308	86,842			
8	,527	4,791	91,633			
9	,403	3,651	95,294			
10	,307	2,787	98,080			
11	,211	1,920	100,000			

Çizelge 3.18'e göre iş doyumu ölçeğinin açıklanan toplam varyans çizelgesine göre iki faktör grubunun oluştuğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.19: İş Doyumu Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Çizelgesi

İfade No	Dışsal Doyum	İçsel Doyum
İTÖ_6	,815	,124
İTÖ_5	,795	,118
İTÖ_12	,723	,303
İTÖ_19	,667	,248
İTÖ_17	,638	,181
İTÖ_18	,603	,069
İTÖ_11	,311	,769
İTÖ_10	,128	,745
İTÖ_9	,127	,718
İTÖ_8	,053	,619
İTÖ_4	,263	,597

Çizelge 3.19'a göre iş doyumu ölçeğine yönelik olarak yapılan faktör analizi ve faktör yükleri testinde 1, 2, 3, 7, 13, 14, 16, 15, 16 ve 20 numaralı ifadelerin yeterli güvenlik ve geçerlilik katsayısı altında kalmaları nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Buna uygun yapılan faktör analizi sonuçlarına göre iş yaşam

dengesi ölçeğinin 2 faktörden oluştuğu ve açıklayıcılığının ise %53,2 olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumu ölçeği alt boyutlarından içsel doyum alt boyutunun güvenilirlik testi aşağıda gösterilmektedir

Çizelge 3.20: İçsel Doyumu Güvenilirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın Olması açısından	,559
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından	,706
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından	,716
Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği)	,753
Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından	,735
Cronbach' Alpha	,759
Açıklanan Varyans Oranı	%29,4

Çizelge 3.20'e göre iş doyumu ölçeğinin birinci alt boyutu olan içsel doyum boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,759'dur. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığından ,559 ile ,753 arasında değiştiği ve duygusal bağlılık boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutunun güvenilirlik testi aşağıda gösterilmektedir

Çizelge 3.21: Dışsal Doyum Güvenilirlik Testi Çizelgesi

İfade	Cronbach's Alpha
Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından	,799
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	,823
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından	,809
Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından	,788
Çalışma şartları açısından	,785
Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından	,779
Cronbach' Alpha	,825
Açıklanan Varyans Oranı	%23,6

Çizelge 3.31'e göre iş doyumu ölçeğinin ikinci alt boyutu olan dışsal doyum boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,825'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığından ,779 ile ,823 arasında değiştiği ve devam bağlılığı boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.9 Araştırma Verilerinin Normallik Dağılımına Yönelik Analiz

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin alt boyutlarına yönelik hangi hipotez testlerinin belirlenmesine yönelik normallik testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 3.22: Araştırmada Kullanılan Alt Boyutların Normallik Dağılımı

Çizelgesi

Boyutlar	Kolmogorov-Smimov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık	Basıklık
	İsta.	Sd	Sig.	İsta.	Sd	Sig.		
Yaşamın İşten İbaret Olması	,082	252	,000	,971	252	,000	,287	-,737
İş Yaşam Uyum	,112	252	,000	,958	252	,000	-,404	-,195
Duygusal Bağlılık	,079	252	,001	,973	252	,000	-,390	,077
Devam Bağlılığı	,084	252	,000	,952	252	,000	,374	-,580
Dışsal Doyum	,114	252	,000	,957	252	,000	-,642	,818
İçsel Doyum	,130	252	,000	,951	252	,000	-,832	,886

Çizelge 3.22'ye göre Kolmogorov-Smimov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonucu $p < ,05$ olmasına karşılık alt boyutlara yönelik yapılan normallik dağılımı testinde boyutların her birinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılmasında yeterli şartların sağlanmış olduğu görülmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu nedenle, hipotez testlerinde bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmasına karar verilmiştir.



4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleriyle ilgili olarak elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ulaşılan bulgular açıklanmıştır.

4.1 Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçeklerindeki alt boyutların ortalamaları ve standart sapmaları aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 4.1: Alt Boyutların Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Yaşamın İşten İbaret Olması	2,49	,927
İş Yaşam Uyumunu	3,49	,896
Duygusal Bağlılık	3,65	,806
Devam Bağlılığı	2,36	,931
İçsel Doyum	3,92	,687
Dışsal Doyum	3,54	,793

Çizelge 4.1'e göre, öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik olarak yaşamın işten ibaret olması düzeyi ortalaması 2,49, iş yaşam uyumu düzeyi ,3,49'dur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik olarak duygusal bağlılık düzeyi ortalaması 3,65 ve devam bağlılığı düzeyi ortalaması ise 2,36'dır. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik olarak içsel doyum düzeyi ortalaması 3,92 ve dışsal doyum düzeyi ortalaması ise 3,54 olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyinin ortanın altında olması ve iş yaşam uyumunun ise ortanın üzerinde olması, öğretmenlerin iş yaşam dengesinin kurabildiklerini ve iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki ilişkide çatışma olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik içsel bağlılıklarının ortanın üzerinde olması buna karşılık devam bağlılıklarının ise ortanın altında olması hem bireysel olarak kurumlarına yönelik olumlu duygular beslediğini hem de eğitim ve öğretim hizmetlerine yönelik gönüllü katkı sağlayabileceklerini ifade etmektedir. Öğretmenlerin kurumlarına “duygusal olarak” bağlı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğinin yapısına uygun olarak en yüksek ortalamaya sahip boyut içsel doyumlarıdır. Öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri yüksek olarak tespit edilirken dışsal doyum düzeylerinin de ortanın üzerinde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki olarak doyum düzeylerinin olumlu olduğu söylenebilir.

4.2 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.2: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

	Cinsiyet	Sıklık	Ort.	Standart Sapma	Sd.	T	p
Yaşamın İşten İbareti Olması	Kadın	185	2,47	,919	251	-,707	,473
	Erkek	68	2,56	,955			
İş Yaşam Uyumu	Kadın	185	3,42	,899	251	-2,045	,045*
	Erkek	68	3,67	,867			
Duygusal Bağlılık	Kadın	185	3,60	,792	251	-1,791	,058
	Erkek	68	3,80	,832			
Devam Bağlılığı	Kadın	185	2,36	,902	251	-,039	,969
	Erkek	68	2,37	,1013			
İçsel Doyum	Kadın	185	3,92	,660	251	,087	,930
	Erkek	68	3,91	,760			
Dışsal Doyum	Kadın	185	3,48	,748	251	-1,834	,048*
	Erkek	68	3,70	,890			

Çizelge 4.'ye göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre; yaşamın isten ibaret olması, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve içsel doyum boyutlarından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>,05$).

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam uyumunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t_{(251)} = -2,045$; $p = ,045 < ,05$). Buna göre; kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyi erkek öğretmenlerden düşüktür ($Ort = 3,42 < Ort = 3,67$).

Kadın ve erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeyi erkek öğretmenlerden düşüktür ($Ort = 3,48 < Ort = 3,70$).

Kadın öğretmenlerin aile içindeki pozisyonlarından kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle iş dışında isteseler bile özel yaşamında hoşlandığı etkinlikleri yapması açısından zaman kısıtı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin aile içinde çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları da iş yaşam dengesizliğine yol açabilmekte ve kadın öğretmenlerin zaman planlaması yapsalar dahi hayatın rutin akışı içinde kendilerine zaman ayıramadıkları iş yaşam uyumunda düşük puan almalarının neden olabilmektedir. Toplumsal açıdan geleneksel değer yargıları iş ve aile yaşamı arasında kalan kadınların her iki rolü de yerine getirme sorumlulukları nedeniyle iş yaşam dengesizliği yaşamaları oldukça sık karışılan bir durumdur. Bununla birlikte kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu ortalamasına bakıldığında orta düzeyde gerçekleştiği ve düşük olmadığı görülebilmektedir. Erkek öğretmenlerin iş yaşam uyumu açısından kadın öğretmenlere göre daha avantajlı oldukları kendilerini dinlendirebilmek için iş dışı yaşamlarını daha iyi planlamaları da iş yaşam düzeylerinin yüksek olmasını sağlayabilmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin dışsal motivasyonları düzeyinin ortanın üzerinde olmasına karşılık kadın öğretmenlerin daha düşük dışsal doyum puanına sahip olmaları, cinsiyetçi bir yaklaşımla kadın öğretmenlerin sürece odaklanmaları ve okul içindeki iletişim ortamına yönelik detaylı bakış açıları ile açıklanabilir. Dışsal doyumunu belirleyen okul yöneticilerinin tutum ve davranışları, işle ilgili kararların alınmasındaki süreçler, çalışma şartları ve okul içinde çalışanların

etkileşimi açısından kadınların daha duyarlı olduğu ve bu nedenle daha düşük puan almaları mümkündür.

4.3 Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.3: Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular

	Yaş	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbareti Olması	A.22-27 Yaş	52	2,00	,748	4 248	8,801	,000*	A-C
	B.28-33 Yaş	77	2,40	,842				A-D
	C.34-39 Yaş	40	2,65	1,044				B-D
	D.40-45 Yaş	33	2,52	,850				
	E.46 Yaş ve +	51	3,00	,940				
	Toplam	253	2,49	,927				
İş Yaşam Uyumu	A.22-27 Yaş	52	3,66	,914	4 248	1,590	,178	
	B.28-33 Yaş	77	3,35	,890				
	C.34-39 Yaş	40	3,31	,951				
	D.40-45 Yaş	33	3,59	,720				
	E.46 Yaş ve +	51	3,58	,924				
	Toplam	253	3,49	,894				
Duygusal Bağlılık	A.22-27 Yaş	52	3,69	,764	4 248	2,037	,090	
	B.28-33 Yaş	77	3,46	,916				
	C.34-39 Yaş	40	3,77	,715				
	D.40-45 Yaş	33	3,63	,562				
	E.46 Yaş ve +	51	3,83	,789				
	Toplam	253	3,65	,806				

Çizelge 4.4: (Devamı) Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular

Devam Bağlılığı	A.22-27 Yaş	52	1,96	,867	4 248	3,642	,007*	B-D
	B.28-33 Yaş	77	2,40	,928				
	C.34-39 Yaş	40	2,39	,908				
	D.40-45 Yaş	33	2,54	,508				
	E.46 Yaş ve +	51	2,59	1,082				
	Toplam	253	2,36	,931				
İçsel Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,99	,724	4 248	,615	,652	
	B.28-33 Yaş	77	3,85	,735				
	C.34-39 Yaş	40	4,01	,622				
	D.40-45 Yaş	33	3,94	,582				
	E.46 Yaş ve +	51	3,86	,633				
	Toplam	253	3,92	,587				
Dışsal Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,54	,858	4 248	,892	,469	
	B.28-33 Yaş	77	3,49	,877				
	C.34-39 Yaş	40	3,62	,776				
	D.40-45 Yaş	33	3,35	,545				
	E.46 Yaş ve +	51	3,65	,584				
	Toplam	253	3,54	,793				

Çizelge 4.3'e göre öğretmenlerin yaşlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaşlarına göre iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>,05$).

Öğretmenlerin yaşlarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ($F_{(4-248)}=8,801$; $p=,000<,05$) ve devam bağlılığı boyutunda ($F_{(4-248)}=3,642$; $p=,007<,05$) anlamlı bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

22-27 yaş grubundaki öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 34-39 yaş grubu ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ($Ort=2,00<Ort=2,65$; $Ort=2,00<Ort=3,00$).

Yaşamın işten ibaret olması boyutunda 28-33 yaş grubu öğretmenlerinin algı düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ($Ort=2,40 < Ort=3,00$).

22-27 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu algılarının düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ($1,86 < 2,59$).

22-27 ve yaş grubu öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda düşük puan almaları kuşak teorisi ve tükenmişlik ile açıklanabilir. Y kuşağı olarak tanımlanan 22-27 yaş grubu öğretmenlerin X kuşağı olarak tanımlanan 34-39 ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden yaşama ilişkin olarak tutum ve farklılıkları bulunmaktadır.

Y kuşağının en temel özelliği olan yeniliklere açık, risk almayı seven, bireysel ihtiyaçlarını diğer faktörlerden üstün tutan bu jenerasyon grubu bireysel yaşamlarına ayırdıkları zaman açısından diğer kuşaklardan ayrılmaktadır.

22-27 yaş grubu öğretmenlerin çoğunlukla bekar olmalarından kaynaklanan daha az toplumsal sorumlulukları da bulunabilmektedir. 34-49 ve 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenler ise mesleğine ve kariyerine bağlı “çalışmak için yaşamak” felsefesine uygun olarak emeklilik sonrası bile çalışmayı seçen bireylerden oluşabilmektedir. Eğitim hizmetlerinin insana yönelik yapısı ile zor bir meslek olması 34-39 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin iş dışında kendilerine ayıracak zamanda enerjilerinin bulunmamasına da neden olabilmektedir. Mesleki tükenmişliğin bireyin yaşı ile doğru orantılı olması bu yaş grubundaki öğretmenlerin okulda aşırı yorulmaları nedeniyle iş dışındaki etkinliklere katılmamalarına neden olabilmektedir.

Benzer bir biçimde 28-33 yaş grubu öğretmenlerin 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerden daha çok bireysel isteklerine yönelik yaşayabilmekte ve yaşamın işten ibaret olması boyutunda düşük puanları daha düşük düzeyde olabilmektedir.

22-27 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılığında düşük puan almaları da benzer faktörler tarafından açıklanabilmektedir. 22-27 yaş grubu Y kuşağı olarak tanımlanmaktadır. Bu yaş grubundaki öğretmenler, risk almayı seven, iş değiştirmekten çekinmeyen ve kariyerleri boyunca sık iş değiştirmeye hevesli olan bu kuşağı teşmil etmektedir. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin sosyal rol ve sorumluluklarının az olması nedeniyle 46 yaş ve üzerindeki öğretilere devam

bağlılığı algıları düşük düzeydedir. Ayrıca 46 ve üzeri yaş grubu, mesleki kariyerlerinin son döneminde olmaları ve alternatif iş imkanının az olması nedeniyle kendilerini okulda çalışmaya zorunlu hissetmelerinin mümkün olduğu söylenebilir.

4.4 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.5: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

	Medeni Durum	Sıklık	Ort.	Standart Sapma	Sd.	T	p
Yaşamın İşten İbareti Olması	Evli	160	2,64	,931	251	3,316	,001*
	Bekar	93	2,25	,873			
İş Yaşam Uyumu	Evli	160	3,41	,937	251	-1,758	,080
	Bekar	93	3,62	,811			
Duygusal Bağlılık	Evli	160	3,67	,827	251	,514	,608
	Bekar	93	3,62	,774			
Devam Bağlılığı	Evli	160	2,46	,969	251	2,303	,022*
	Bekar	93	2,19	,838			
İçsel Doyum	Evli	160	3,90	,694	251	-,559	,577
	Bekar	93	3,95	,677			
Dışsal Doyum	Evli	160	3,56	,782	251	,508	,608
	Bekar	93	3,50	,814			

Çizelge 4.4'e göre öğretmenlerin yaşlarına göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre; iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>,05$).

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ($t_{(251)} = 3,316$; $p = ,001 < ,05$) anlamlı fark vardır. Buna göre; evli öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algı düzeyi bekar öğretmenlerden yüksektir ($Ort = 2,64 > Ort = 2,25$)

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre devam bağlılığı boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ($t_{(251)} = 2,303$; $p = ,022 < ,05$) anlamlı fark vardır. Buna göre; evli öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi bekar öğretmenlerden yüksektir ($Ort = 2,46 > Ort = 2,19$).

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun evli olduğu düşünülürse evliliğin iş yaşam dengesi açısından baskı oluşturan bir unsur olması nedeniyle yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeylere bekarlara göre yüksek olmaktadır. Mutlu ve sosyal rollerin dengeli dağıldığı evlilik modellerinin iş yaşam dengesini sağlamaya olumlu katkısı olsa bile evli bireylerin yüklendikleri sorumluluklarının bekarlara göre daha fazla olması bireysel isteklerini gerçekleştirememelerine neden olmaktadır. Evli bireylerin aile içindeki görevleri, çocukların sorumlulukları işe yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin etüde kalması, hafta sonu çalışma ihtimallerinin olması, öğretmenlik mesleği ile ailedeki rol arasındaki çatışmalar evli öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda yüksek puan almasına neden olabilmektedir.

Devam bağlılığında ise evli öğretmenlerin çocuklarının olması ile işten ayrılmalarının bekar bireylere göre daha fazla sorun çıkaracağı söylenebilir. Evli öğretmenlerin işten ayrılması durumunda aile hayatlarının alt üst olacaklarına ilişkin görüşlerine karşı bekar öğretmenlerin sorumluluklarının az olması nedeniyle devam bağlılıkları daha düşüktür. Evli öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin daha yüksek puan almaları bireysel bir endişeden çok ailenin gereksinimlerini karşılanmasına yönelik bir zorunluluktan kaynaklanabilmektedir.

4.5 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.6: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

	Eğitim Durumu	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A. Ön Lisans	9	2,98	,792	2 250	1,571		,210
	B. Lisans	222	2,46	,922				
	E. Lisansüstü	22	2,52	,999				
	Toplam	253	2,49	,927				
İş Yaşam Uyumu	A. Ön Lisans	9	3,92	,702	2 250	1,100		,334
	B. Lisans	222	3,47	,911				
	E. Lisansüstü	22	3,46	,702				
	Toplam	253	3,49	,911				
Duygusal Bağlılık	A. Ön Lisans	9	3,94	,794	2 250	,635		,531
	B. Lisans	222	3,65	,896				
	E. Lisansüstü	22	3,59	,702				
	Toplam	253	3,55	,911				
Devam Bağlılığı	A. Ön Lisans	9	2,50	,794	2 250	,299		,742
	B. Lisans	222	2,35	,896				
	E. Lisansüstü	22	2,38	,702				
	Toplam	253	2,36	,911				
İçsel Doyum	A. Ön Lisans	9	4,11	,794	2 250	1,002		,369
	B. Lisans	222	3,89	,896				
	E. Lisansüstü	22	4,07	,702				
	Toplam	253	3,92	,911				
Dışsal Doyum	A. Ön Lisans	9	3,44	,794	2 250	,136		,873
	B. Lisans	222	3,55	,896				
	E. Lisansüstü	22	3,48	,702				
	Toplam	253	3,54	,911				

Çizelge 4.5'e göre öğretmenlerin eğitim durumlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin eğitim durumlarına göre

yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>.05$).

4.6 Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.7: Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

	Yıl	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A.1-5 Yıl	71	2,20	,854	4 248	5,335	,000*	E-A E-B
	B. 6-10 Yıl	65	2,39	,892				
	C.11-15 Yıl	40	2,50	,988				
	D.16-20 Yıl	25	2,55	,713				
	E.21 Yıl ve+	50	2,94	,969				
	Toplam	253	2,49	,927				
İş Yaşam Uyumu	A.1-5 Yıl	52	3,51	,893	4 248	1,678	,156	
	B. 6-10 Yıl	77	3,31	1,021				
	C.11-15 Yıl	40	3,32	,714				
	D.16-20 Yıl	33	3,57	,794				
	E.21 Yıl ve+	51	3,53	,877				
	Toplam	253	3,49	,896				
Duygusal Bağlılık	A.1-5 Yıl	52	3,58	,811	4 248	2,601	,037*	E-B
	B. 6-10 Yıl	77	3,39	,883				
	C.11-15 Yıl	40	3,72	,662				
	D.16-20 Yıl	33	3,83	,713				
	E.21 Yıl ve+	51	3,81	,792				
	Toplam	253	3,55	,806				

Çizelge 4.8: (Devamı) Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

Devam Bağlılığı	A.1-5 Yıl	52	2,21	,915	4	1,523	,196
	B. 6-10 Yıl	77	2,33	,967	248		
	C.11-15 Yıl	40	2,30	,920			
	D.16-20 Yıl	33	2,47	,930			
	E.21 Yıl ve+	51	2,61	1,118			
	Toplam	253	2,35	,931			
İçsel Doyum	A.1-5 Yıl	52	3,95	,714	4	,117	,976
	B. 6-10 Yıl	77	3,86	,793	248		
	C.11-15 Yıl	40	3,90	,533			
	D.16-20 Yıl	33	3,96	,545			
	E.21 Yıl ve+	51	3,91	,550			
	Toplam	253	3,92	587			
Dışsal Doyum	A.1-5 Yıl	52	3,55	,795	4	,334	,855
	B. 6-10 Yıl	77	2,20	,953	248		
	C.11-15 Yıl	40	2,39	,584			
	D.16-20 Yıl	33	2,60	,730			
	E.21 Yıl ve+	51	2,55	,582			
	Toplam	253	2,94	,793			

Çizelge 4.6'ya göre öğretmenlerin yaşlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin çalışma yıllarına göre iş yaşam uyumu, devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>,05$).

Öğretmenlerin çalışma yıllarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ($F_{(4-248)}=5,335$; $p=,000<,05$) ve duygusal bağlılık boyutunda ($F_{(4-248)}=2,601$; $p=,037<,05$) anlamlı bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksektir (Ort=2,94>Ort=2,20; Ort=2,94>Ort=2,39).

21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık algı düzeyi 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksektir (Ort=3,81<Ort=3,51).

Öğretmenlik mesleğinde 21 yıl ve üzerinde görev yapan bireylerin yaşamın işten ibaret olmasına yönelik algılarının yüksek çıkması işe harcanılan zaman içinde yaşanan yorgunluk ve tükenmişlik nedeniyle iş yaşamı dışındaki etkinliklere zaman ayıramaması nedeniyle oluşabilir. 21 yıl ve üzeri öğretmenlik mesleğinde bulunan bireylerin mesleki kariyerlerinin son döneminde olması nedeniyle yeterli enerjiye sahip olmaması, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki çatışmalar yaşamın işten ibaret olması boyutunda yüksek ortalamaya sahip olmasına yol açabilmektedir. Öğretmenlik mesleğinde 1-5 ve 6-10 yıl görev yapan bireylerin hem kuşak farkından kaynaklanan hem de genç olmaları nedeniyle sahip oldukları enerji ile iş yaşam dengesini daha fazla kurdukları iş yoğunluğu nedeniyle yaşamın diğer alanlarını göz ardı etmeden yaşayabildikleri söylenebilir.

21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ve 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ortanın üzerindedir. Her iki grupta bulunan öğretmenlerin olumlu duygusal bağlılığa sahip olduğu söylenebilir. Ancak, duygusal bağlılık açısından değerlendirildiğinde ise mesleğine 21 yıl ve üzeri emek veren bireylerin öğretmenlik mesleği gibi sosyal faydası yüksek bir alanda görev yapmaları nedeniyle çalıştıkları eğitim kurumlarına daha bağlı oldukları görülmektedir. Duygusal bağlılığın, mesleğinde emeklilik dönemine gelmiş bireyler açısından yükselmesi, uzun yıllar aynı mesleği yapan bireylerin karakterleri ile mesleki özelliklerinin bütünleşmesi ve mesleklerinin bir yaşam biçimi haline gelmesinden kaynaklanabilmektedir.

4.7 Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okulda çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Çizelge 4.9: Öğretmenlerin Okulda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

	Yıl	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbareti Olması	A.1-5 Yıl	154	2,31	,894	4 248	5,991	,000	A-E
	B. 6-10 Yıl	59	2,61	,876				
	C.11-15 Yıl	15	2,84	,855				
	D.16-20 Yıl	10	2,98	,894				
	E.21 Yıl ve+	15	3,27	,800				
	Toplam	253	2,49	,927				
İş Yaşam Uyumu	A.1-5 Yıl	154	2,31	,914	4 248	,861	,488	
	B. 6-10 Yıl	59	2,61	,894				
	C.11-15 Yıl	15	2,84	,717				
	D.16-20 Yıl	10	2,98	,914				
	E.21 Yıl ve+	15	3,27	,963				
	Toplam	253	2,49	,896				
Duygusal Bağlılık	A.1-5 Yıl	154	3,63	,814	4 248	,765	,548	
	B. 6-10 Yıl	59	3,59	,794				
	C.11-15 Yıl	15	3,83	,617				
	D.16-20 Yıl	10	3,63	,737				
	E.21 Yıl ve+	15	3,72	,991				
	Toplam	253	3,65	,806				
Devam Bağlılığı	A.1-5 Yıl	154	2,28	,949	4 248	4,040	,003	A-C A-E B-C B-D
	B. 6-10 Yıl	59	2,24	2,28				
	C.11-15 Yıl	15	2,93	,864				
	D.16-20 Yıl	10	2,60	,686				
	E.21 Yıl ve+	15	3,00	1,020				
	Toplam	253	2,36	,931				
İçsel Doyum	A.1-5 Yıl	154	3,91	,689	4 248	1,152	,333	
	B. 6-10 Yıl	59	3,92	,660				
	C.11-15 Yıl	15	4,00	,663				
	D.16-20 Yıl	10	4,22	,502				
	E.21 Yıl ve+	15	3,64	,862				
	Toplam	253	3,92	,687				

Çizelge 4.10: (Devamı) Öğretmenlerin Okulda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

Dışsal Doyum	A.1-5 Yıl	154	3,49	,843	4	,495	,740
	B. 6-10 Yıl	59	3,61	,663	248		
	C.11-15 Yıl	15	3,53	3,49			
	D.16-20 Yıl	10	3,76	,770			
	E.21 Yıl ve+	15	3,60	,910			
	Toplam	253	3,54	,793			

Çizelge 4.7'ye göre öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına göre iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>,05$).

Öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ($F_{(4-248)}=5,991; p=,000<,05$) ve devam bağlılığı boyutunda ($F_{(4-248)}=4,040; p=,003<,05$) anlamlı bir farklılık vardır.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir.

21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerden yüksektir ($Ort=3,27>Ort=2,31$).

1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi 11-15 ve 21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerden düşüktür ($Ort=2,28<Ort=2,60$; $Orta=2,28<3,00$)

6-10 yıl kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi 11-15 ve 21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerden düşüktür ($Ort=2,24<Ort=2,60$; $Ort=2,24<Ort=3,00$).

21 yıl ve üzeri eğitim kurumunda öğretmenlik mesleğini yapan bireylerin, okulda yeni göreve başlamış bireylerden yaşamın işten ibaret olması boyutunda yüksek ortalamaya sahip olması yaş, mesleki kıdem, öğretmenlik mesleğinin insana yönelik ve yorucu bir meslek olması, kuşak farklılığı gibi faktörlerden kaynaklanabilmektedir.

1-5 yıl ve 6-10 yıl aynı eğitim kurumunda çalışan bireylerin devam bağlılıklarının 11-15 ve 21 yıl ve üzeri çalışan bireylerden daha düşük olması öncelikli olarak kuşak farklılıkları ile açıklanabilir. Y kuşağının kariyeri boyunca iş değiştirmeye olan yatkınlığı ve devam bağlılığının düşük olması en belirgin özelliklerindedir. Bu faktörün yanında aynı kurumda uzun süre mesleğine devam eden bireylerin farklı kurumlarda çalışmaları nedeniyle devam bağlılıklarının zaman içinde arttığı ve alternatif iş imkanlarının bu bireyler için daha az olması nedeniyle devam bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Özellikle 21 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışan bireylerin sosyal haklar, prim, emeklilik ikramiyesi gibi kazanımları nedeniyle işten ayrılmaları ile karşılaşacakları maddi kayıplar devam bağlılıklarının yüksek olmasına neden olabilmektedir.

4.8 Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın amacına uygun olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin etkisi ve yönünü açıklayabilmek için korelasyon ev regresyon analizleri yapılmıştır.

4.8.1 Korelasyon analizi

Korelasyon analizi, iki ya da daha değişkenin arasında bilimsel düzeyde anlamlı ilişkilerin korelasyon katsayısı ile ilişkinin yönü ve derecesi hakkında bilgi veren analizlerdir. Korelasyon analizleri, sadece değişkenler arasındaki bir ilişki olup olmadığını açıklarken ilişkini aynı yönlü ya da ters yönlü olup olmadığını ve zayıf, orta ya da kuvvetli olup olmadığını belirlemede kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 200).

- -1 ile ,700 arası negatif kuvvetli,
- -,700 ile ,300 arası negatif orta,
- -,3 ile 0 arası negatif zayıf
- 0 ile ,300 pozitif zayıf
- ,300 ile ,700 pozitif orta
- ,700 ile 1 pozitif kuvvetli

Araştırmadaki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbiri üzerindeki etkilerinin yönünü ve gücünün belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.11: Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

	Yaşamın İşten İbaret Olması	İş Yaşam Uyumu	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Yaşamın İşten İbaret Olması	1					
İş Yaşam Uyumu	-,056 ,379	1				
Duygusal Bağlılık	,019 ,766	,314**	1			
Devam Bağlılığı	346** ,000	-,122 ,052	-,155* ,014	1		
İçsel Doyum	-,095 ,130	,231** ,000	468** ,000	-,171** ,006	1	
Dışsal Doyum	-,021 ,253	,253** ,000	607** ,000	-,135* ,032	,466** ,000	1

**korelasyon ,01 düzeyinde anlamlı

* korelasyon ,01 düzeyinde anlamlı

Çizelge 4.8'e göre öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olmasına ilişkin algıları ile devam bağlılıkları arasında $p=,00<,05$, $r= ,346$ olmak üzere aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşamın ibaret olmasına ilişkin algıları ile iş yaşam uyumu, duygusal ve devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam uyumu ile duygusal bağlılıkları arasında $p=,00<,05$, $r= ,314$ olmak üzere aynı yönlü orta derecede içsel doyum $p=,00<,05$, $r= ,231$ ve dışsal doyum $p=,00<,05$, $r= ,253$ olmak üzere aynı yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam uyumu ile devam bağlılıkları arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında $p=,00<,05$, $r= -,155$ olmak üzere aynı ters yönlü ve düşük düzeyde, içsel doyum $p=,00<,05$,

$r = ,468$ ve dışsal doyum $p = ,00 < ,05$, $r = ,607$ olmak üzere aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin devam bağlılıkları ile içsel doyumları $p = ,00 < ,05$, $r = -,171$ ve dışsal doyumları $p = ,00 < ,05$, $r = -,135$ arasında ters yönlü ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır.

İçsel doyum ile dışsal doyum arasında $p = ,00 < ,05$, $r = ,466$ aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin devam bağlılığı arttıkça yaşamlarının işten ibaret olması algıları artmaktadır. Öğretmenlerin çalışma zorunda olmaları ve kurumlarından ayrılmak zorunda kaldıklarında katlanacakları kayıplar nedeniyle iş yaşam dengesini kuramadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam uyumu olumlu ve istenilen bir durum olarak hem duygusal bağlılıklarını, hemde içsel ve dışsal doyumlarını olumlu düzeyde etkilemektedir. İş yaşam uyumunun çalışan mutluluğunu destekleyen yönü ile öğretmenlerin duygusal olarak güçlendirdiğini ve motivasyonu artan öğretmenlerin ise meslek ve kurumlarına yönelik olumlu duygusal beslediği söylenebilir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları arttıkça devam bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Ters yönlü ilişkinin zayıf olmasına rağmen birbirini etkilediği görülmektedir. Buna karşılık öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyi ile içsel ve dışsal doyumları arasındaki olumlu ilişki, öğretmenlerin işyerine yönelik olumlu duygularının doyum düzeylerini arttırdığını göstermektedir.

Kurumda çalışmaya devam etme zorunluluğunu ifade eden devam bağlılığı, öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Duygusal olarak kendini eğitim kurumuna bağlı olarak hissetmeyen öğretmenlerin motivasyonları azalmakta ve olumsuz duygular yaşayabilmektedirler.

Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları olumlu düzeyde birbirini etkilemektedir. Bireyin işine yönelik olarak olumlu duygular beslemesi ve yaptığı işten doyum alması kurum içindeki tutum ve davranışlarını olumlu etkilemektedir.

4.8.2 Regresyon analizi

Regresyon analizinde bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler tarafından neden-sonuç ilişkisi açısından değişime neden olduğu bir başka ifade ile bağımlı değişkenleri etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenler tarafından açıklanan değişkenler olarak belli bir düzeyde nasıl değiştiği ve neye bağlı olarak değiştiğinin anlaşılması için yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 286).

Araştırmanın modeli ile belirlenen ve bağımsız değişken olan iş yaşam dengesinin bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve iş doyumunu nasıl etkilediğine yönelik regresyon analizi aşağıda gösterilmektedir.

Çizelge 4.12: Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	p
Yaşamın İşten İbareti Olması	,031	,241	,036	,549
İş Yaşam Uyumu	,285	,052	,316	,000
Sabit	2,582	,054		,000

$$R^2 = ,100$$

$$\text{Düz } R = ,317$$

$$F_{(2-249)} = 13,863$$

$$**p < ,01$$

Çizelge 4.9'a göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ($F_{(2-249)} = 13,863$; $P < ,01$). Düzeltilmiş R değeri ,317'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının %31,7 oranındaki varyansın yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 4.9'daki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını iş yaşam uyumunun ($\beta = ,316$; $p < ,01$) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibaret olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ($p > ,01$).

Çizelge 4.13: Öğretmenlerin Devam Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	p
Yaşamın İşten İbaret Olması	,343	,059	,342	,000
İş Yaşam Uyumu	-,107	,061	-,103	,082
Sabit	1,852	,061		,000

$$R^2 = ,132$$

$$\text{Düz } R = ,363$$

$$F_{(2-249)} = 18,855$$

$$**p < ,01$$

Çizelge 4.10'a göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ($F_{(2-249)} = 118,855$; $P < ,01$). Düzeltilmiş R değeri ,363'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin devam bağlılıklarının %36,3 oranındaki varyansın yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 4.10'daki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin devam bağlılıklarını yaşamın işten ibaret olması ($\beta = ,342$; $p < ,01$) tek başına açıkladığı iş yaşam uyumu boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ($p > ,01$).

Çizelge 4.14: Öğretmenlerin İçsel Doyum Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	p
Yaşamın İşten İbaret Olması	-,061	,046	-,082	,182
İş Yaşam Uyumu	,174	,047	,227	,000
Sabit	3,465	,210		,000

$$R^2 = ,060$$

$$\text{Düz } R = ,245$$

$$F_{(2-249)} = 7,978$$

**p<,01

Çizelge 4.11'e göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ($F_{(2-249)} = 7,978$; $P<,01$). Düzeltilmiş R değeri ,245'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin içsel doyumlarının %24,5 oranındaki varyansın yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 4.11'deki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin içsel doyumunu iş yaşam uyumunun ($\beta=,342$; $p<,01$) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibaret olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ($p>,01$).

Çizelge 4.15: Öğretmenlerin Dışsal Doyum Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	p
Yaşamın İşten İbaret Olması	-,006	,052	-,007	,909
İş Yaşam Uyumu	,233	,054	,253	,000
Sabit	2,745	,054		,000

$R^2 = ,069$ $F_{(2-249)} = 9,277$

Düz R= ,263 **p<,01

Çizelge 4.12'ye göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ($F_{(2-249)} = 9,277$; $P<,01$). Düzeltilmiş R değeri ,263'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin dışsal doyumlarının %26,3 oranındaki varyansın yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 4.12'deki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin dışsal doyumlarını iş yaşam uyumunun ($\beta=,253$; $p<,01$) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibaret olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ($p>,01$).

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları iş yaşam uyumlarından olumlu düzeyde etkilenmektedir. Bu durum araştırmanın korelasyon analizi sonuçları ile uyum içindedir. Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarından ayrılmaları ile

katlanacakları maliyeti ve çalışmak zorunda olmalarını ifade eden devam bağıllığı ise yaşamın işten ibaret olması algısı tarafından açıklanmaktadır. İş yaşam uyumunun devam bağıllığını negatif yönde etkilemesine karşılık bilimsel düzeyde anlamsız çıkması devam zorunluğunda tek açıklayıcı boyutun öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutu ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumları iş yaşam uyumu tarafından açıklanmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumlu duygular geliştirmelerinde dengeli bir çalışma ve özel hayatın rolü olduğu söylenebilir. Öğretmenin okul dışında bireysel istek ve beklentilerine göre dengeli bir yaşam sürmesi işlerine yönelik doyumlarını arttırdığı söylenebilir.





5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Öğretmenlerin performansları ve verimlilikleri eğitim kurumlarının amaç ve hedeflerini gerçekleştirilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenin başarısı eğitim hizmetlerinin kalitesini belirlemede ve sosyal faydanın istenilen düzeyde gerçekleşmesine neden olmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki iş yoğunluğuna bağlı olarak çalışma hayatı ile özel yaşamı arasındaki denge okuluna ve işine yönelik tutum ve davranışları ile yakından ilgilidir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumuna etkilerini araştıran bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

İş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçeklerine yönelik yapılan faktör analizi ile bazı ifadelerin geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden geçmemesi nedeniyle iş yaşam dengesi ölçeğinin “yaşamın işten ibaret olması” ve “iş yaşam uyumu”, örgütsel bağlılık ölçeğinin “duygusal bağlılık” ve devam bağlılığı” ve iş doyumunu ölçeğinin ise “içsel doyum” ve “dışsal doyum” alt boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olmasına yönelik algılarının düşük olduğu ve iş yaşam uyumu düzeylerinin ise ortanın üstünde olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin çalışma hayatı ile iş hayatları arasında denge olduğunu ve çalışma sürelerinin özel yaşamında hoşlandığı etkinlikleri yapması ve kendisini dinlendirmek için hobileri ile uğraşmasına olanak sağladığı görülmektedir. Öğretmenlerin yaşamlarını planlandıklarında iş yoğunluğun özel yaşamlarını üzerinde etkili olmaması, eğitim kurumlarında gün içi mesai saatlerinin, iş yoğunluğunu ve hafta sonu tatillerinin yeterli olduğu düşünülebilir. Yılmaz ve Altinkurt (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengesizliği yaşadıkları ve iş yaşam düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır. Teker (2015) ise öğretmenlerin iş yaşam uyumlarını orta düzeyde tespit etmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim kurumlarına duygusal olarak bağlı olduğu ve devam bağlılıklarının ise düşük düzeyde tespit edilmesi nedeniyle, öğretmenlerin, hem bireysel olarak kurumlarına yönelik olumlu duygular beslediği hem de eğitim ve öğretim hizmetlerine yönelik gönüllü katkı sağlayabilecekleri görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik yapılan araştırmaların sonuçları ile uyumludur (Sabancı, Erol Emiroğlu ve Hakan Düztepe 2018, Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014). Öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıkları orta ve ortanın üzerinde olduğunu saptayan çalışmalar yoğunluktadır (Kurşunoğlu, Bakay, ve Tanrıoğen (2010).

Sınıf öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin toplumsal çıktısı nedeniyle öğretmenlik mesleğinden memnun oldukları ve içsel ve dışsal doyum düzeylerinin okul açısından istenilen düzeyde olduğu söylenebilir. Karataş ve Güleş (2010) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerini ortanın üzerinde olarak tespit etmişlerdir. Şahin (2013), yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ortanın altında olarak tespit etmiş ve bu durumun ücrete bağlı olarak geliştiğini ifade etmiştir. Literatürde dışsal iş doyumun düşük düzeyde tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Demirel, 2006)

Kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyinin erkek öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin aile içindeki rol ve pozisyonlarından kaynaklı sorumluluk ve görevlerinin erkek öğretmenlere göre daha gazla olması iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki uyumlarının düşük olmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın öğretmenlerin iyi bir planlama yapsalar dahi iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki dengenin toplumsal rolleri nedeniyle bozulma eğiliminde olduğu saptanmıştır.

Kadın öğretmenlerin dışsal doyumları erkek öğretmenlerden düşüktür. Bunun temel nedeninin kadın öğretmenlerin okul içindeki iletişim kalitesine ve iş akış süreçlerine odaklanmalarına karşılık erkek öğretmenlerin sonuca odaklı yaklaşımları olabilir. Bu sonuç literatürdeki sonuçlar tarafından desteklenmektedir (Güner, 2007).

22-27 yaş grubundaki öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algısı düzeyinin 34-39 yaş grubu ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük olduğu

benzer bir şekilde, 28-33 yaş grubu öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olması algı düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük olduğu görülmektedir. Yaş kuşağı farklılığından oluşabilen bu durum, 22-27 yaş grubu öğretmenlerin Y kuşağının özelliklerini taşımaları nedeniyle yaşama ilişkin olarak tutumlarındaki farklılıktan ileri gelmektedir. 34-39 ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin X kuşağının temel özelliği olan “çalışmak için yaşamak” felsefesine uygun olarak geliştirdikleri tutumları işlerine daha fazla zaman ayırmalarına neden olabilmektedir. 34-39 yaş ve 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin iş dışında kendilerine ayıracak zamanda enerjilerinin bulunmamasına da neden olabilmektedir.

22-27 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu algılarının düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşük tespit edilmesi de benzer faktörlere dayandırılabilir. Y kuşağı olarak tanımlanan 22-27 yaş grubu öğretmenleri sosyal rol ve sorumluluklarının az olması, iş değiştirmeye olan yatkınlıkları nedeniyle devam zorunlukları düşük olan bireylerdir. Bununla birlikte 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin kariyerlerinin son döneminde olmaları, aile sorumlulukları nedeniyle devam bağlılıkları yüksektir. Yapılan araştırmalarda yaşları yüksek olan bireylerin devam zorunluklarının da yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Ancak yaş değişkenine göre farklılık olmadığını tespit eden çalışmalarda vardır (Çakır, 2007, Boylu vd. 2007).

Evli öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algı düzeyi bekar öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. Evliliğin artan sorumlulukları nedeniyle iş yaşam dengesi açısından baskı oluşturan bir unsur olması nedeniyle yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeylere bekarlara göre yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum literatürdeki sonuçlar ile uyumludur.

Evli öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyinin bekar öğretmenlerden yüksek olması da benzer faktörler ile açıklanabilir. Evli öğretmenlerin çocuklarının olması, ailenin geçiminin sağlanması nedeniyle işten ayrılmaları halinde daha fazla problem yaşamaları imkânı bulunmaktadır. Literatürde evli bireylerin devam bağlılığı puanlarının yüksek olması, belirsizliğin aile kurumuna zarar vereceği endişesi ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile bir iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik bir fark bulunamamıştır. Özgan, Yiğit ve Cinoğlu (2011) öğretmenlerin mezuniyetlerine göre örgütsel bağlılıklarının farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karacaoğlu ve Güney'de (2010) öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezuniyetlerinin örgütsel bağlılıklarını etkilemediğini saptamıştır. Ancak eğitim değişkeninin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu etkilediği saptayan çalışmalarda bulunmaktadır (Kılıçoğlu, 2010, Karakaş, 2013). Eğitim düzeyi ile iş doyum arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ortaya çıkmıştır (Güner, 2007).

21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik mesleği gibi zor ve yorucu olan bir meslek dalında uzun yıllar çalışmak bireyin enerjisinin azalmasına neden olabilmektedir. Ancak Teker (2015) 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler iş-yaşam dengelerini her zaman sağladığını, 21-30 yaş grubundaki genç öğretmenler ise iş-yaşam dengelerini her zaman olmasa da çoğunlukla sağladığını tespit etmiştir.

Öğretmenlik mesleğinde 1-5 ve 6-10 yıl görev yapan bireylerin hem kuşak farkından kaynaklanan hem de genç olmaları nedeniyle sahip oldukları enerji ile iş yaşam dengesini daha fazla önem vermelerini sağlayabilmektedir. Ayrıca, kuşak farklılığından kaynaklanabilecek bu durum genç öğretmenlerin yaşama ilişkin tutumları ile de açıklanabilir.

21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uzun yıllar aynı kurumda çalışan bireylerin mesleği özdeşleşmeleri ve mesleğin gerektirdiği amaçları içselleştirmeleri nedeniyle duygusal bağlılıkları yüksektir. Literatürde aynı çalışma yılı ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişkiyi tespit eden pek çok çalışma bulunmaktadır (Özgan, Yiğit ve Cinoğlu, 2011). Öğretmenlerin yaşları arttıkça eğitim kurumlarına yönelik duygusal bağlılıklarının arttığı da tespit edilmiştir (Nartgün ve Menep, 2010).

21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerden yüksektir. Bu

durum araştırmada elde edilen diğer sonuçlar ile uyum içindedir. Kıdem olarak uzun sreler aynı işletmede çalışan bireylerin yaşamlarının işten ibaret olması algısı artmaktadır. Aynı işletmede uzun süre görev yapmak, örgütsel kültürü benimsenmek ve işletmenin geleceği ile kendi geleceğini eş tutmak anlamına gelmektedir. İşletmesine aşırı yatırım yapan bu çalışanların genç çalışanlara göre yaşamın işten ibaret olmasına yönelik algıları daha yüksektir. Altın Dilek ve Yılmaz (2016) hizmet süresi 21 yıl ve üstü olan öğretmenler iş yaşam dengesi ile toplam hizmet süresi 11-20 yıl arası olan öğretmenler daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonuç araştırmanın sonuçları ile çelişmektedir. Aynı kurumda 20 yıl ve üzerinde görev yapan öğretmenlerin eğitim kurumu işe zdeşlemesi çok daha yüksektir bu nedenle iş yaşam dengesinde özel işlerinin hayatlarının önüne geçtiği görülmektedir.

1-5 yıl ve 6-10 yıl kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi 11-15 ve 21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerden düşüktür. kurumda uzun süre mesleğine devam eden bireylerin farklı kurumlarda çalışmaları nedeniyle devam bağlılıklarının zaman içinde arttığı ve alternatif iş imkanlarının bu bireyler için daha az olması nedeniyle devam bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Devam bağlılığına yönelik yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Literatürde buldukları okulda uzun süre görev yapan öğretmenlerin devam bağlılıklarının yüksek olduğunu belirleyen çalışmalar bulunmaktadır (Kurşunoğlu vd., 2010, zcan, 2008).

Araştırmanın ana problemine yönelik olarak yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algılarının artması devam bağlılıklarının artmasına neden olduğu duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak ğretmenlerin iş yaşam uyumları, duygusal bağlılıkları ile orta düzeyde, içsel ve dışsal doyumları arasında ise zayıf düzeyde aynı yönlü ilişkiye sahiptir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları arttıka devam bağlılıkları azalmakta, içsel ve dışsal doyum düzeyleri ise artmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010).. Bunun tam tersi olarak öğretmenlerin devam bağlılıklarının içsel ve dışsal doyumlarını zayıf düzeyde olumsuz etkilediği söylenebilir. Son olarak içsel doyum ile dışsal doyum arasında aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının iş yaşam dengesi tarafından açıklandığı , yaşamın işten ibaret olması algılarının ise anlamlı katkısının bulunmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin devam bağlılıkları ise sadece yaşamın işten ibaret olması algısı ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarını iş yaşam uyumları açıklamakta ve yaşamın işten ibaret olması algılarının katkısının bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin çalışma yaşamı dışında özel hayatına zaman ayırması ve dengeli bir iş ve özel yaşamının olması işlerine yönelik doyumlarını destekler niteliktedir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Uygulamacılara öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlarla uyum içinde aşağıdaki önerilere yer verilebilir.

Kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesinin sağlanması için eğitim kurumu tarafından esnek çalışma saatleri düzenlenebilir. Kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak sosyal destek uygulamaları ve eğitim programları ile iş yüklerinin azaltılması yararlı olabilir.

Eğitim kurumlarında farklı yaş gruplarının birlikte çalışması nedeniyle, öğretmenlerin kuşak farklılıklarından kaynaklanan tutumlarına yönelik olarak özellikle 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlere yönelik esnek çalışma saatlerinin uygulanması öğretmenlerin performanslarını olumlu yönde etkileyebilir.

Evli öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlayama yönelik olarak aile içinde sahip oldukları rol ve sorumluluklarının azaltılmasında okul bünyesinde kreş ve anaokulundan yararlanmalarının sağlanması hem iş yaşam dengelerine katkıda bulunacak hem de örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini arttıracak bir uygulama olabilir.

Öğretmenlere özel olarak sağlanacak sosyal güvenlik sistemleri ile özellikle 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin devam bağlılıklarını azaltacak önlemlerin alınarak iş güvencesinin verilmesi faydalı olacaktır.

Öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algılarının azaltılması ve okul içindeki dayanışma ve işbirliğinin arttırılmasına yönelik sosyal projelerin oluşturulması, hobi ve sanat atölyelerinin gerçekleştirilmesi, öğretmen isteklerine uygun olarak okul dışında etkinliklerin düzenlenmesi faydalı olacaktır.

Okul yönetimlerinin öğretmenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını yükseltmeye yönelik olarak katkılarının neler olabileceği araştırılmalı ve paydaş işbirliği içinde öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak bir çalışma sistemi tartışılabilir.

5.2.2 Araştırmacılara öneriler

Araştırmanın niceliksel yöntemle dayanması nedeniyle öğretmenlerin konuya ilişkin görüş ve önerilerinin araştırılması amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden derinlikli mülakat yöntemleri ile iş yaşam dengesine yönelik beklentilerinin incelenmesi faydalı olacaktır.



KAYNAKLAR

- Aba Şenbayram, E.** (2018). Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Bankaların Sosyal Sermayesi Güçlü İşgören Kayıplarına Karşı Tutumu: Gap Bölgesi Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Adıgüzel, O. ve Keklik, B.** (2011). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, ss.305-318.
- Adıgüzel, Z.** (2010). İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akar F.** (2015). Yetenek Yönetimi, İstanbul, İmge Kitabevi.
- Akın A., Ulukök E. ve Arar T.** (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme, AKÜ İİBF Dergisi, C.XIX 1, ss. 113-124.
- Akıncı, Z.** (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İİBF Dergisi, 4, ss. 1-25.
- Aksoy A. ve Yılmaz O.** (2016). Örgütsel Bağlılıkta Yan Bahisler Yaklaşımı: İşgörenlerin Demografik Özellikleri ile Yan Bahisler Arasındaki Farklılığı Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, International Journal of Academic Value **Studies**, /2 (5), ss.3-83, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/288201> 10 Ocak 2018.
- Altıok Gürel P.** (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 1, ss. 31-44.
- Altun Dilek, S ve Yılmaz, K.** (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri, Kafkas Üniversitesi, Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1),ss.36-55.
- Apaydın Ç. (2011).** Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Arslan, H., Önce, M.** (2014). Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(3), ss.571-587.
- Aslan Ş.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversite, 15(2), ss. 163-178.
- Aşan Ö. ve Aydın E.M.** (2006). Örgütsel Davranış, Ankara, Arıkan Yayıncılık.
- Atak, M.** (2009). Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ay Alper F., Alper Ayşegül, Bircan H. ve Öncül M.S.** (2015). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research Cilt: 8 Sayı: 38, ss.806-815.

- Balaban, Ö. ve Okutan Ö.** (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesi, Akademik Turizm ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, ss.37-45.
- Balay R.** (2014). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltaş A.** (2013). Ekip Çalışması ve Liderlik, 15. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Baraz B. ve Şakar A.** (2012) İşletme Yönetimi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Barutçugil, İ.** (2014)Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayınları.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61(4), ss. 83-102.
- Başaran İ.E.** (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Ankara, Feryal Matbaası.
- Başol, G. ve Yalçın, B.** (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer Ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, 5th International Balkan Educational and Science Congress 2, ss.497-507.
- Bayrak Kök, S.** (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(1),ss.291,317.
- Bingöl D.** (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Basım Dağıtım.
- Bostanhoğlu A.İ.** (2014). İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bozkurt Ö. ve Yurt İ.** (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22) ss. 121-139.
- Bozkurt T. ve Ercan S. N. Ercan,** (2011). Çalışma Kavramının Çalışma İlişkilerinin Sosyo-Psikolojik Evrimi, Ed. Tülay Bozkurt, Çalışma İlişkilerinin Evrimi, Beta yayınları İstanbul, ss.3-35.
- Buluç, B.** (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(1), ss.5-34.
- Bülbül Ş. ve Giray S.** (2012). Ş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (4), ss.101-114.
- Can H. Azizoğlu A.Ö. ve Miski Aydın E.** (2015). Örgütsel Davranış, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Chacko, T. I.** (1983). Job And Life Satisfactions: A Causal Analysis Of Their Relationships. Academy of Management Journal, 26(1), ss.163-169.
- Çakır, Ö.** (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, Y. ve Saygılı M.** (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”. Hacettepe Sağlık Dairesi Dergisi, 14(1), ss.39-71.

- Çöl, G. ve Gül, H.** (2005). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), ss.291-306.
- Demirel, Y.** (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), ss.179-194.
- Doğan, S. ve Kılıç, S.** (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, ss. 37-61.
- Doğar N. ve Gürsoy A.** (2017). Kişilikle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27(1), ss.113-146.
- Doğrul B. Ş. ve Tekeli S.,** (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2),ss. 11-18.
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S.** (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), ss.11-18.
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli S.** (2010). İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), ss.11-18.
- Duygulu, S. ve Abaan, S.** (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, ss.61-73.
- Efeoğlu, İ. E., ve 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), ss.237-254.
- Eğilmi, T. A.** (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Erzurum, 23(3),., ss.35-52.
- Erben, G.S. ve Ötken, A.B.,** (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş- Yaşam Dengesinin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, ss.103-121.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. ve Erat, S.** (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), ss.17-26.
- Erdoğan, N.** (2003). Kariyer geliştirme. 1. Baskı, Ankara, Nobel Yayınevi
- Eren E.** (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 16. Tıpkı Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren H. ve Demirgöz Bal, M.** (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(46), ss.44-50.
- Ertürk M.** (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 7. Baskı, Beta Basım.
- Esin M.** (2017). Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Filiz z.** (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), ss.157-171.
- Goleman, D.** (2000), İşbaşında Duygusal Zekâ, İkinci Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları.
- GörenT. ve Sarpkaya P.Y.** (2014), İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği), *Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(40), ss.69-87.

- Görgüluer, A. A.** (2013). Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde, T.C. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J.** (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, ss.76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins K.M. and Shaw J.D.** (2003).. *Journal of Vocational Behavior*, Work-Family Conflict, Drexel University.
- Guest D.,** (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Sciences Information*, 41(2), ss.255-279.
- Gül, H.** (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), ss.37-56.
- Gülbahar, G.** (2004). Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen, İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, ss.223-236.
- Güner, A. R.** (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güney, A.** (2014). Yeni Çalışma Paradigmaları ve Tutum, İstanbul, Beta Yayınları.
- Güney, S.** (2011). Örgütsel Davranış. İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, Y. S. ve Karacaoğlu K.** (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, ss.137-153.
- Gürbüz S. ve Şahin F.** (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, Z.** (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Hoş C. ve Oksay, A.** (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.(4). ss.1-24.
- İbicioğlu, H.** (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, *DEÜ İİBF Dergisi*, 15 (1), ss.14-15.
- İnce, M. ve Gül, H.** (2005) . Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Jeffrey E. R. ; Rothbard, N.P.** (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs, *Academy of Management Review*, XXV/1, pp. 178-199.
- Kahn, R. vd.** (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*, Wiley, New York.
- 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), ss.39-153.
- Kaplan M.,** (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Kaplan, 4 (3), ss.29-36. Kılıç R. ve Özafşarlıoğlu
- Karadağ, İ.** (2013). Tükenmişlik, İş Tatmini ve örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşunda Araştırma, Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Karadaş, H.** (2013). Pozitif Okul Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etki Düzeyi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ.** (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1), ss.3-14.
- Karasar, N.** (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş S. ve Güleş H.** (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı, Arasındaki İlişki, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2).ss.74-89.
- Katz, D. and Kahn, R. L.** (1 977), Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, (Çev. Halil Can), Ankara, TODAİE Yayınları.
- Kaya, B.** (2010). Öğretim elemanlarının iş değerleri açısından örgütsel davranış modellerinin incelenmesi. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Keleş, H. N.** (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Keser, A.** (1992). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkinine Teorik Bakış, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), ss. 897-913.
- Keskin E.** (2018). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, G.** (2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kılıçoğlu, G.** (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kirchmeyer, C.** (2000). Work-Life Initiatives: Greed Or Benevolence Regarding Workers' Time., C.L. Cooper, D.M. Rousseau (Eds.), Trends in organizational behavior, Vol. 7Wiley, West Sussex, pp. 79–93.
- Koç, Yazıcioğlu, İ ve Hatipoğlu, H.** (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2009, 28, ss.13-22.
- Koçak vd.,** (2017, İşkolik Davranışlar, Algılanan Katkı Ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi, Marmara Üniversitesi, 5.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.182-196.
- Koçel, T.** (2007). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar”, İstanbul, 11. Basım, Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No:203.
- Korkmaz O. ve Erdoğan E.,** (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, Ege Akademik Bakış, 14(4), ss. 541-557.
- Kurşunoğlu, A. Bakay E. ve Tanrıöğen, E. B. A.** (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(28), ss.101-115.

- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A.** (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.28, ss.101-115.
- Kuşlivan, Z. ve Kuşlivan, S.** (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İş gören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16(2), ss.183-203.
- Küçükusta, D.** (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçükusta, D.** (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Malkoç N.** (2018). Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Mansfield R. ve Evans M.G.** (1975). Work and Nonwork in Two Occupational Groups, Industrial Relations 6, ss.48-54.
- Meyer J.P. and Allen N.J.** (1997). Commitment In the Workplace, Theory, Research and Application, Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L.** (2001). Commitment İn The Workplace: Toward A General Model, Human Resource Management Review. 11, ss.299–326, <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/36546.pdf>
- Munzur, Ç.** (2012). Personelin Çatışma Yönetimi Algıları Ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Naithani P.** (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario, Asian Social Science
- Nartgün, S. S. ve Menep, I.** (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), ss.289-316.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A.** (1990): Organizational Behavior, A Management Challenge, The Dryden Press.
- Önen L. ve Tüzün B.,** (2005). Motivasyon, İstanbul, Epsilon Yayıncılık.
- Örücü E. ve Kışlalıoğlu Sezen R.** (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (22). Ss.45-65.
- Örücü, E. ve Esenkali, F.** (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(14), ss.141-166.
- Özalp, İ.** (2000). İşletme Yönetimi, Eskişehir, Birlik Ofset.
- Özaydın, M.M., ve Özdemir, Ö.,** (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. İşletme Araştırmaları Dergisi, C.6(1): 251- 281.
- Özcan, O.** (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N.** (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki

- Etkisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(1), 2009, ss. 69-99.
- Özgan, H. Yiğit C. ve Cinoğlu M.** (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), ss.1-14.
- Özgen, H., Öztürk A., Yalçın A.** (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana, Nobel Kitabevi.
- Özkalp E. ve Kirel Ç.** (2016). Örgütsel Davranış, Bursa, 7. Baskı, Ekin Basım, Yayın Dağıtım.
- Özkalp E. ve Kirel Ç.** (2016). Örgütsel Davranış. Bursa, Ekin Yayınevi.
- Özkalp E., Varoğlu A., Varoğlu D., Kirel Ç. ve Acar P.** (2013). Örgütsel Davranış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2857.
- Özkaya O., Devenci Kocakoç, İ. ve Kara, E.** (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), ss.76-96.
- Özmete E. ve Eker I. U.** (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, çalışma İlişkileri Dergisi, ss.1-23.
- Öztürk, A., ve Güzelsoydan, Y. S.** (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesi'nde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), ss.333-347.
- Sabancı, A. Emiroğlu, S. Düztepe, H.** (2018). Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği, Milli Eğitim Dergisi, ss.111-127.
- Sakallı S.,** (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(3). 2013, ss.208-237.
- Saruhan Ş.C. ve Yıldız M.L.** (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Sevimli F. ve İşcan Ö. F.** (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış. 5.(2), ss.55-64.
- Silah, M.** (2005). Endüstride çalışma psikolojisi, Ankara, Seçkin Kitabevi.
- Söyük, S.** (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şahal, E.** (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, İ.,** (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi X (I), ss.142-167.
- Şimşek Ş. ve Çelik A.** (2011). İşletme Yönetimi, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik A.** (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş. Akgemci T. ve Çelik A.** (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Nobel Yayın Dağıttım.
- Tabachnick, B.G. and Fidell L.** (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.

- Teker S.** (2015). Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tınaz, P.** (2013). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Topgül S.** (2017). İş-Aile Yaşam Dengesi, Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- Tuğsal T.** (2018). İş Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi, İstanbul, Cinius Yayınları,
- Uğurlu, C. T., ve Üstüner, M.** (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41(41), ss.434-448.
- Ulukuş K.S.** (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi, The Journal Of Academic Social Science Yıl: 4, Sayı: 25, ss. 247-262.
- Usta, I. ve Küçükaltan, D.** (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, S. 1(2): ss.71-89.
- Uyargil, C.** (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, Türkiye'de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Üçüncü, K.** (2016). İş Tatmini Ve Motivasyon İsimli Notları, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.
- Vural, Z.** (2014). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini ile İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). İstanbul, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yağcı, K.** (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(3), ss.114-129.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N.** (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,18, ss.486-500.
- Yalçın, A. ve Nur, F.** (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.(1), ss.95-409.
- Yazıcıoğlu, İ.** (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, Bilig, 55, ss.243-264.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B.** (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(2), ss.277-394.
- Yılmaz, K ve Altınkurt, Y.** (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri İle İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 14 (28), ss.105-128.
- Yörük, S., ve Sağban, Ş.** (2012). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. 7(3), ss.2795-2813.

Yüceler A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, ss.445-458.





EKLER

Ek 1: Anket

Ek 2: Anket İzin Yazışmaları

Ek 3: Etik Kurul Raporu



Madde No	İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ					
		Hiç	Çok az	Biraz	Büyük ölçüde	Tam
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum	1	2	3	4	5
2	“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum	1	2	3	4	5
3	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum	1	2	3	4	5
4	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum	1	2	3	4	5
5	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
7	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum	1	2	3	4	5
8	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	1	2	3	4	5
9	Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum	1	2	3	4	5
10	Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum	1	2	3	4	5
11	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum	1	2	3	4	5
12	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum	1	2	3	4	5
13	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
14	İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum	1	2	3	4	5
15	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum	1	2	3	4	5
16	İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum	1	2	3	4	5
17	“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum	1	2	3	4	5
18	İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	1	2	3	4	5
19	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	1	2	3	4	5
20	En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor	1	2	3	4	5

21	Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum	1	2	3	4	5
22	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	1	2	3	4	5
23	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum	1	2	3	4	5
24	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum	1	2	3	4	5
25	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
26	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum	1	2	3	4	5
27	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum	1	2	3	4	5
28	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor	1	2	3	4	5
29	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
30	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum	1	2	3	4	5
Madde No	MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa “X” işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz. ŞU ANDA SAHİP OLDUĞUM İŞ,	Hiç Memnun Değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	2	3	4	5

6	Amirimın karar vermedeki yetkinliği açısından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olmayan Şeyler yapabilme Şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
8	Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği)	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir Şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem Açısından	1	2	3	4	5
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme Şansına sahip olmam açısından	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir Şeyler yapabilme Şansımın Olması açısından	1	2	3	4	5
12	iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14	iş içinde terfi olanağımın olması açısından	1	2	3	4	5
15	Kendi kararları mı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
16	işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme Şansını bana Sağlaması açısından	1	2	3	4	5
17	alıŐma Şartları açısından	1	2	3	4	5
18	çalışma arkadaşlarımlın birbirleriyle anlaşmaları açısından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından	1	2	3	4	5

Madde No	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
3	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7	Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum.	1	2	3	4	5
8	İstesem de şu an da çalıştığım kurumdan ayrılacak durumda değilim.	1	2	3	4	5
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	1	2	3	4	5
10	Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14	Avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

15	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur	1	2	3	4	5
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum	1	2	3	4	5



Ek 2: Anket İzin Yazışmaları



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.1989197
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.

29/01/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Aydın Üniversitesi'nin 20.12.2018 tarih ve 7000 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 22.01.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Şeyma DUR'un "Sınıf öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan özel okullarda görevli sınıf öğretmenlerine; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
29/01/2019

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3e0e-aa19-3b99-85db-7684 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.2163206
Konu : Anket Araştırma İzni

31.01.2019

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Personel Daire Başkanlığı)

- İlgi: a) 20.12.2018 tarih ve 7000 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 29.01.2019 tarih ve 1989197 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Şeyma DUR'un "**Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi**" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Abdurrahman ENSARİ
Müdür a.
Şube Müdürü

- EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://cvraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 10a8-2b7a-381a-8ffa-32a1 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 18/12/2018-6925



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Şeyma DUR'un Etik Onay Hk.

Sayın Şeyma DUR

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz "Minnesota İş Tatmini", "Allen Meyer Bağlılık Ölçeği" ve "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" konulu anketleriniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 30.11.2018 tarihli ve 2018/20 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEBLV2AD>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: NESLİHAN KUBAL
Unvan: Enstitü Sekreteri



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Şeyma DUR

Doğum Tarihi ve Yeri : 16 Kasım 1992-
Eminönü/İstanbul

E-posta : seymadurr@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU :

- **Lisans** : İstanbul Aydın Üniversitesi- Sınıf Öğretmenliği



