

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ali BABAYİĞİT

İŞ YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İşletme Ana Bilim Dalı
(Alanya İşletme Fakültesi)
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2016

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ali BABAYİĞİT

İŞ YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Danışman

Prof. Dr. Ufuk DURNA

İşletme Ana Bilim Dalı
(Alanya İşletme Fakültesi)
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2016

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ali BABAYİĞİT'in bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme (Alanya İşletme Fakültesi)
Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Mustafa KAVACIK (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Ufuk DURNA (İmza)

Üye: (İmza) : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin AVSALLI (İmza)

Tez Başlığı: İş Yaşam Dengelerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 28/06/2016

Mezuniyet Tarihi : 14/07/2016

(İmza)
Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Ali BABAYİĞİT

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	ix
SUMMARY.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

1.1. İş Yaşam Dengesi.....	3
1.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi.....	6
1.3. İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları.....	8
1.4. İş Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlar.....	9
1.4.1. Rol Kuramı.....	10
1.4.2. Bölünme Kuramı.....	11
1.4.3. Telafi Kuramı.....	12
1.4.4. Yayılma Kuramı.....	13
1.4.5. Çatışma Kuramı.....	14
1.4.6. Uygunluk Kuramı.....	15
1.4.7. Araçsallık Kuramı.....	15
1.4.8. Sınır Kuramı.....	15
1.5. İş Yaşam Dengesinde Esnek Çalışmanın Önemi.....	18
1.6. İş Yaşam Dengesini Sağlayıcı Politika Önerileri.....	20
1.7. İş Yaşam Dengesinin Tarihsel Gelişimi.....	21
1.8. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	22
1.8.1. Kişisel Alandaki Sıkıntılar.....	22
1.8.2. Ailevi Alanındaki Sıkıntılar.....	23
1.8.3. İş Alanındaki Sıkıntılar.....	24
1.9. İş Aile Yaşam Çatışması.....	25
1.10. Dünya'dan İş Yaşam Dengesi Oranları.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık	32
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	35
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	36
2.3.1. Tutumsal Yaklaşım.....	36
2.3.2. Davranışsal Yaklaşım	40
2.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri.....	42
2.5. Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi	43
2.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık	43
2.5.2. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	44
2.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık	45
2.5.4. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat	45
2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve İtaat.....	46
2.6. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	46
2.6.1. Duygusal Bağlılık.....	47
2.6.2. Devam Bağlılığı.....	48
2.6.3. Normatif Bağlılık.....	49
2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	49
2.7.1. Kişisel Faktörler	50
2.7.2. Örgütsel Faktörler.....	52
2.7.3. Örgüt Dışı Faktörler	54
2.8.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	55
2.8.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	55
2.8.2.Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık	56
2.8.3.Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İşten Ayrılma Niyeti	59
3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	61
3.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	63
3.3.1. Çevresel Etmenler.....	63
3.3.2. İşletme ile İlgili Etmenler	64
3.3.3. Kişisel Etmenler	64
3.4. İşten Ayrılmanın Engellenmesi	66
3.5. İşten Ayrılmanın Sonuçları.....	67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	69
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	70
4.3. Araştırmanın Yöntemi	73
4.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	73
4.3.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	74
4.3.3. Veri Toplama Araçları.....	77
4.4. Araştırmanın Bulguları	78
4.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	78
4.4.3. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	79
4.4.4. Regresyon Analizi Bulguları	81
4.4.5. T-Testi	84
4.4.6. Anova Analizi.....	92
SONUÇ	116
KAYNAKÇA.....	121
EK 1 - Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	137
Ö Z G E Ç M İ Ş	139

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Rol Gönderme Süreci	11
Şekil 1.2 İş ve Aile Modelinin Nedensel Yapısı	14
Şekil 1.3 İş Aile Sınır Teorisi	17
Şekil 1.4 İş Aile Çatışma Süreci	27
Şekil 2.1 Tutumsal Yaklaşım Şeması	37
Şekil 2.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	40
Şekil 2.3 ç Bileşenli rgtsel Bağlılık Modeli	47
Şekil 2.4 rgtsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	50
Şekil 3.1 Planlı Davranış Teorisi	60

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Etmenler	63
Tablo 3.2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin, İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi	65
Tablo 4.1 İş Yaşam Dengesi Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri.....	74
Tablo 4.2 İş Yaşam Dengesi Faktör Boyutlarının Güvenilirlik Analizi.....	75
Tablo 4.3 Örgütsel Bağlılık Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri	75
Tablo 4.4 Örgütsel Bağlılık Boyutunun Güvenilirlik Analizi	76
Tablo 4.5 İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri.....	76
Tablo 4.6 İşten Ayrılma Niyetinin Güvenilirlik Analizi	76
Tablo 4.7 Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	79
Tablo 4.8 Korelasyon Analizi Bulguları	80
Tablo 4.9 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Bağlılığı Açıklama Oranı	82
Tablo 4.10 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	82
Tablo 4.11 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetini Açıklama Oranı ..	83
Tablo 4.12 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi...	83
Tablo 4.13 Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	84
Tablo 4.14 Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Değişkeni Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	84
Tablo 4.15 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Medeni Durum Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları	85
Tablo 4.16 Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları	86
Tablo 4.17 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Çalışma Şekli Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları	87
Tablo 4.18 Çalışma Şekli Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları	89
Tablo 4.19 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Eğitim Durumları Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları	90
Tablo 4.20 Eğitim Durumları İle Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları	91
Tablo 4.21 Yaş Gruplarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Varyans Bulguları.....	93
Tablo 4.22 Yaş Gruplarına Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları	93

Tablo 4.23 Yaş Gruplarına Göre Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları	94
Tablo 4.24 Yaş Gruplarına Göre Yaşamın İşten İbaret Olarak Görülmesine Yönelik Varyans Bulguları	94
Tablo 4.25 Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları.....	95
Tablo 4.26 Yaş Gruplarına Yönelik İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Welch Analizi Bulguları	96
Tablo 4.27 Gelir Gruplarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları ..	97
Tablo 4.28 Gelir Gruplarına Göre Yaşamı İhmal Etme Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları	98
Tablo 4.29 Gelir Gruplarına Göre Kendilerine Zaman Ayırma Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları	99
Tablo 4.30 Gelir Gruplarına Göre Yaşamın İşten İbaret Görülmesine Yönelik Varyans Bulguları	99
Tablo 4.31 Gelir Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları	100
Tablo 4.32 Gelir Gruplarına Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Varyans Bulguları....	101
Tablo 4.33 İş Pozisyonlarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Varyans Bulguları.....	102
Tablo 4.34 İş Pozisyonlarına Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları	102
Tablo 4.35 İş Pozisyonlarına Göre Kendine Zaman Ayırma Düzeyine Yönelik Welch Analizi Bulguları	103
Tablo 4.36 İş Pozisyonlarına Göre Yaşamı İşten İbaret Olarak Görme Düzeyine Yönelik Varyans Bulguları.....	103
Tablo 4.37 İş Pozisyonlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyine Yönelik Varyans Bulguları	104
Tablo 4.38 İş Pozisyonlarına Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Varyans Bulguları...	105
Tablo 4.39 Çalışma Saatlerine Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları	106
Tablo 4.40 Çalışma Saatlerine Göre Yaşamı İhmal Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları	106
Tablo 4.41 Çalışma Saatlerine Göre Kendine Zaman Ayırmalarına Yönelik Welch Analizi Bulguları	107
Tablo 4.42 Çalışma Saatlerine Göre Yaşamın İşten İbaretliğine Yönelik Welch Analizi Bulguları	107

Tablo 4.43 Çalışma Saatlerine Göre Örgütsel Bağlılığa Yönelik Welch Analizi Bulguları ..	108
Tablo 4.44 Çalışma Saatlerine Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Welch Analizi Bulguları	109
Tablo 4.45 Çalışma Yıllarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları	109
Tablo 4.46 Çalışma Yıllarına Göre Yaşamı İhmal Etmelerine Yönelik Welch Analizi Bulguları	110
Tablo 4.47 Çalışma Yıllarına Göre Kendilerine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları	110
Tablo 4.48 Çalışma Yıllarına Göre Yaşamın İşten İbaretliğine Yönelik Welch Analizi Bulguları	111
Tablo 4.49 Çalışma Yıllarına Göre Örgütsel Bağlılığa Yönelik Welch Analizi Bulguları	112
Tablo 4.50 Çalışma Yıllarına Göre İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Welch Analizi Bulguları	112
Tablo 4.51 Demografik Değişkenlerin Çapraz Tablo Analizi.....	114

ÖNSÖZ

Öncelikle tez aşamam sırasında bana hiçbir desteğini esirgemeyen, yönlendiren ve motive olmamı sağlayan; kendisinden çok şey öğrendiğim değerli danışmanım Prof. Dr. Ufuk DURNA' ya ve üniversitedeki eğitimim boyunca desteğini ve bilgisini esirgemeyen mesai arkadaşım Bekir Bora DEDEOĞLU'na maddi ve manevi desteklerinden dolayı çok teşekkür ediyorum.

Ayrıca bu noktalara gelmemde ve eğitim hayatım boyunca hiçbir fedakârlıklarını esirgemeyen, maddi ve manevi desteklerini sürekli olarak hissettiğim annem Şerife BABAYİĞİT ve babam Osman BABAYİĞİT'e yaptıkları tüm fedakârlıklar ve göstermiş oldukları tüm emekleri için çok teşekkür ederim.

Son olarak birlikte geçirdiğimiz yıllar içinde kararlarımı destekleyerek bana yön veren, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, benim için çok değerli olan ve biricik kızım Elif Leyla BABAYİĞİT'in annesi biricik eşim Huriye BABAYİĞİT, iyi ki varsınız hayatımda. Sizleri çok seviyorum.

Ali BABAYİĞİT

Antalya, 2016

ÖZET

Değişen çevresel koşulları, yaşam şartlarının giderek zorlaşması, taleplerin artması, beklentilerin karşılanamaması, bireylerin yaşamlarını giderek zorlaştırmakta ve bunun sonucu olarak da bireyler, iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam dengesi, iş ve aile etkileşiminde bulunan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedefdir. İş ve yaşam dengesinin sağlanabilmiş olması ise, çalışan bireyler kadar içinde bulunduğu toplum için de önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, inşaat sektöründe çalışan işgörenlerin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada iş yaşam dengesi alt boyutlarını; iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaretliği oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ise tek boyut altında ele alınmıştır. Araştırma evrenini, Afyon ili Sinanpaşa ilçesi Taşoluk Kasabası'nda ikamet eden 1500'e yakın iş görenin oluşturduğu evrende 375 iş gören oluşturmaktadır. Araştırmada boyutlar arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını belirlemek adına korelasyon analizinden yararlanılmıştır. İş görenlerin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca iş görenlerin demografik özelliklerine göre iş yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerine yönelik algılarını belirlemeye yönelik T-Testi, ANOVA analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri ise Cronbach Alfa ile test edilmiştir. Elde edilen çoklu regresyon analizi sonucunda ise, iş görenlerin iş yaşam dengelerine yönelik tutumlarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerin demografik özelliklerine göre algılanan iş yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerine yönelik tutumları da farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi; Örgütsel Bağlılık; İşten Ayrılma Niyeti; İnşaat Sektörü

SUMMARY

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION

Ever-changing environmental conditions, harder living conditions, increase in demand and non-satisfaction of expectations further complicate the daily lives of individuals and as a result, individuals have great difficulty in maintaining the balance between work and family life. In this regard, work-life balance is the most important target which is expected to be achieved by individuals, who experience business and family life interaction, and family members. Ensuring work-life balance is as much as important for communities in which working individuals live. The main purpose of this study is to examine the effect of work-life balance of employees in construction sector on organizational commitment and turnover intention. In the research, sub-dimensions of work-life balance consist of work-life harmony, ignoring daily life, sparing time for him/herself and daily life only consisting of the work. On the other hand, organizational commitment and turnover intention are examined under one dimension. The research population comprises of 375 employees out of approximately 1500 employees living in Taşoluk Town of Sinanpaşa district in Afyon. So as to determine whether there are significant relationships among the dimensions in the study, correlation analysis was utilized. In addition, multiple regression analysis was used in order to specify the effect of work-life balance on organizational commitment and turnover intention. Also, T-Test and ANOVA was utilized in order to determine work-life balances, organizational commitments and turnover intentions of employees in line with their demographical features. Reliabilities of the scales in the research were tested via Cronbach's Alpha. As a result of the multiple regression analysis, it has been determined attitudes of employees as to work-life balance are effective on their organizational commitment and turnover intentions. Employees' perceived work-life balances, organizational commitments and turnover intentions differ according to their demographical features.

Keywords: Work-Life Balance; Organizational Commitment, Turnover intention; construction sector

GİRİŞ

Küreselleşme olgusu günümüz dünyasında tarafları ve karşıtları ile sürekli olarak gündemde olan bir olgudur. Bu olgu, dünya üzerindeki her türlü ilişkiyi ve olayı etkilemekte ve yaşadığımız çağı dönüştürmektedir. Özellikle istihdam alanlarında yaşanan küreselleşme ile birlikte, işin kalitesi, çalışma şartları veya ücretler gibi bir takım değişiklikler meydana gelmektedir. İşletmelerin veya örgütlerin değişen ve gelişen bu etkenlere yönelik uyum sağlayabilmeleri, hemen her konuda esnek olmalarına bağlıdır. Bu bakımdan farklılaşan talepler, kısalan pazarlama ve üretim anlayışları karşısında işletmeler, standart üretim endeksli mevcut yapılarını farklılaştırarak, yeni ve farklı gelişmelere ve rekabetlere uygun esnek çalışma modelleri ile yapılanma ihtiyacı hissetmektedirler. Değişen ve gelişen küreselleşme olgusunun getirmiş olduğu diğer bir sorun ise çalışan bireylerin iş ve aile yaşamları arasında yaşamış oldukları sorunlardır. Bireyler zamanların çoğunluğu iş veya aile alanlarında geçirirler. Bu nedenle bireylerin hayattan beklentilerini iş ve aile yaşamlarındaki beklentileri belirlemektedir. Bireyler iş ve aile yaşamları arasında belirli rollere sahip olmasının yanı sıra enerji ve zamanlarının kısıtlı olmasından dolayı bu rollerin tamamını yerine getiremez. Ayrıca birbirini etkileyen ve birbirine bağımlı iş ve aile yaşamlarına ait roller ve bu rollerin gerekleri noktasında denge kurmaya çalışan fakat ara ara da olsa bunu başaramayan bireyler iş ve aile yaşamları arasında çatışma yaşamaktadırlar.

İş yaşamı çoğu bireyin hayatında büyük bir önem taşımasının yanı sıra iş yaşamı dışında var olan özel yada aile yaşamları vardır. Bu nedenle iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge oluşturmak, iş hayatında verimli olmayı sağlarken, özel ve aile yaşamında ise mutluluğu ve huzuru sağlama noktasında önem arz etmektedir. Bireylerin iş ve özel yaşamlarını etkileyen ve üstesinden gelmek zorunda oldukları bir takım sorunların bulunduğu hayat çerçevesinde iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlama noktasında bireyler farklı arayışlara girmektedir. Ayrıca işletmelerin rekabet ortamında ayakta kalabilmek adına işçi maliyetlerini azaltma adına yapmış oldukları uygulamalar ve para kazanma adına belirlenmiş misyonlar doğrultusunda çalışan bireylerin iş ortamında geçirmiş oldukları zamanların aile ve özel yaşamları arasındaki sınırları ortadan kaldırmaya neden olduğu görülmektedir.

İş yaşam dengesinin önemli bir yönü de bir kişinin iş yerinde geçirdiği süre miktarıdır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün Better Life Index (Daha İyi İş Yaşam Dengesi)'inin haftada 50 saat veya daha fazla çalışma saatlerini kapsayan araştırmasında Türkiye'de çalışanların % 41'i 50 saat ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Bu nedenle çalışma

saatlerinin bu denli yüksek olması bireylerin iş merkezli yaşamasına ve özel ve aile yaşamlarına vakit ayıramamasına neden olmaktadır.

Bu çalışma da ise inşaat sektöründe çalışan iş görenlerin, iş ve yaşamları arasındaki dengelerinin nasıl gerçekleştiği, sağlanan / sağlanamayan dengenin örgütlerine bağlılıklarını ne şekilde etkilediği ve işten ayrılma niyetlerinin nedenleri araştırılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik kavramsal bilgilere yer verilmiştir. İş yaşam dengesinin önemi, ve iş yaşam dengesinde yönelik yaklaşımlar literatür çerçevesinde ifade edilmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık yaklaşımları ve örgütsel bağlılığın neden ve sonuçları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyetine yönelik kavramsal bilgiler, işten ayrılma nedenleri ve sonuçları kavramsal çerçevede ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise çalışmaya ilişkin elde edilen bulguları açıklamaya yönelik yapılan analizler ve sonuçları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

Bu bölümde araştırmamızın asıl amacı olan iş yaşam dengesi ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilecektir. Bu kapsamda öncelikle iş yaşam dengesi kavramı açıklanmış ve sonrasında iş yaşam dengesinin yapısı, belirleyicileri ve sonuçları ele alınmıştır. Daha sonra iş yaşam dengesine yönelik yaklaşımlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. İş Yaşam Dengesi

Küreselleşen dünyada değişen ekonomik, kültürel ve sosyal değişimler kişilerin hayatlarını etkilemekte ve onları daha çok şey talep eder hale getirmektedir. Kişiler, taleplerini karşılamak adına daha fazla çalışmak zorunda kalmakta ve fazla çalışmayla birlikte iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurmak zorunda kalmaktadır. Denge kurmaya çalışılan bu dönemde iş ve aile kavramlarının önemi ortaya çıkmaktadır. Bireylerin iş ve özel yaşamları arasında istenilen dengeyi sağlayamaması ise, tatminsizlik ve mutsuzluk olarak bireylere olumsuz yansımaktadır (Ballica, 2010: 4). Aynı zamanda topluluğun üyeleri olan bireyler, farklı rollere sahiptir ve bu rollerin gereklerini yerine getirmek zorundadırlar ve bu rollerin gereklerini yerine getirirken zaman ve enerji kavramlarını en iyi şekilde kullanması gerekmektedir. Bu roller gerçekleşirken iş ve iş dışındaki toplu taleplerin bir arada gerçekleşmeyi istemesiyle birlikte iş yaşam çatışması veya iş yaşam dengesi kavramları meydana gelmektedir (Duxbury & Higgins, 2003: 2). Avrupa’da sanayi devrimi ile birlikte çocuk işçiliği öncelik teşkil etmek üzere meydana gelen ve günümüzde birçok araştırmanın konusu olan iş yaşam dengesi, çalışma hayatındaki aşırı taleplerin karşılanması yönündeki iş hayatını ele alan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Guest, 2002: 256).

İş yaşam dengesi araştırmacılara göre farklı anlamlar taşımaktadır. Farklı gruplarda farklı anlamlara gelir ve araştırmacının bakış açısına göre değişiklik göstermektedir. Literatür taraması sonucunda araştırmacılar tarafından yapılan iş yaşam dengesi ile ilgili olan tanımlamalar ise şu şekilde ifade edilmektedir; (Lockwood, 2003:3).

İş-Aile: İş ve aile kavramları geçmiş dönemlerde daha sık kullanılan bir kavram olmasının yanı sıra günümüzde ise “iş” ve “yaşam” başlıklı terimlerle ifade edilmektedir.

İş/Aile Çatışması: Bireyleirn iş ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarını ifade etmektedir.

Çalışanlar Açısından İş Yaşam Dengesi: İş ve çalışma yaşamında bireylerin yönetmekle yükümlü oldukları roller arasında yaşamış oldukları ikilemi ifade etmektedir.

İşverenler Açısından İş Yaşam Dengesi: Bireylerin iş yaşamında işlerine odaklanabileceği noktada örgüt kültürünün oluşturulması olarak ifade edilmektedir.

Aile-Dostluk Faydaları: Bireylerin iş sorumluluklarından ödün vermeden, ailevi ve kişisel sorumluluklarını yerine getirme olanakları olarak ifade edilmektedir.

İş/Yaşam Programları: Bireylerin iş ve ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için işverenler tarafından sağlanan zamansal ve finansal olanaklar olarak ifade edilmektedir.

İş/Yaşam Girişimleri: Bireylerin iş ve ailevi sorumluluklarına yerine getirebilmeleri için sağlanan esnekliğin örgüt tarafından oluşturulan politika ve yöntemler olarak ifade edilmektedir.

İş/Aile Kültürü: Örgüt, bireylerin ailevi ihtiyaçları ve sorumluluklarına saygı göstererek, çalışanlar ile yönetimin beraber çalışmasını sağlamaya yönelik uygulamış olduğu yöntemler olarak ifade edilmektedir.

Literatür kapsamında bazı yazarlar tarafından ele alınan iş yaşam dengesi şu şekillerde ifade edilmektedir

İş yaşam dengesi, kişinin iş ve iş dışındaki üstlenmiş olduğu roller arasında yaşanan çatışmanın en alt seviyede olması ile sağlanmaktadır (Clark, 2000: 451).

İş yaşam dengesi ise, çalışan kişilerin iş ve aile sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir (Kapız, 2002: 140).

İş yaşam dengesi ise, bireyin en az rol çatışması ile ev ve iş ortamında doyuma ulaşmasıdır (Guest, 2001).

İş ve aile yaşamının çatışma halinden uzak olması olarak da tanımlanmaktadır (Friedman, vd., 2001).

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve kişisel taleplerini dengede tutması olarak tanımlanmaktadır (Lockwood, 2003:2).

İş yaşam dengesi, kişinin aile ve iş hayatındaki rollerindeki meşguliyetlerinin ve yine bu alanlardaki tatmin düzeylerin aynı düzeyde olması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, vd. 2003: 513).

İş yaşam dengesi temel olarak daha az çalışma yaklaşımından ortaya çıkmış olsa da, herkesi ilgilendiren ve bireylerin beklenti ve sorumlulukları arasında denge kurmayı hedefleyen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Glynn vd., 2002: 9). Ayrıca iş yaşam dengesinin daha iyi anlaşılabilmesi adına oluşturmuş bazı ana temalar bulunmaktadır. Bu temalar şu şekilde açıklanmaktadır;

Kişisel Tercih; Bireyler, işverenlerine danışarak iş ve hayatları arasında denge kurmaya çalışmalıdırlar.

Kapsamlı İçerikler: Tüm işverenler, bütün çalışanların aile ya da kişisel sorunları dikkate almalıdırlar.

Faydalar: Toplumun bütün imkânlarından herkes (işverenler, aileler, çalışanlar) yararlanmalıdır.

Değerleri Yeniden Belirleme; İş herkes için önemli ve bir o kadar da gereklidir. Bu bakımdan sadece işe yönelik belirlenen denge doğru değildir. İş dışındaki hayatın diğer alanları göz ardı edilmemeli ve bu noktada değerler belirlenerek denge oluşturulmalıdır.

Glynn vd., (2002: 9)'e göre iş yaşam dengesi kavramı olarak farklı içeriklerden meydana gelmekte ve bu nedenle sadece daha az çalışma şeklinde tanımlanmamalıdır. Bu içerikler ise şu sorularla ifade edilmektedir;

- İş görenler kaç saat çalışmaktadır? (çalışma saatlerinde esneklik)
- İş görenler ne zaman çalışmaktadır? (çalışma saatlerinin düzenlenmesindeki esneklik)
- İş görenler nerede çalışmaktadır? (çalışma yerindeki esneklik)
- Denge yönetimlerinin daha iyi olabilmeleri için eğitim programları yapılmakta mıdır?
- Destek programları sağlanmakta mıdır?
- Molaları düzenlenmekte midir?

İş yaşam dengesinin sağlanması açısından çalışma saatleri de önem arz etmektedir. 1900'lü yılların başında çalışma süreleri altmış saat iken, günümüzde ise çalışma saatleri kırk saate kadar düşmüştür. Bu durum kişilerin hayatlarında rahatlamaya yol açtığı gibi görünse de çalışan kişiler için çalışma, daha fazla zaman dilimini kapsamaktadır. Bu bakımdan çalışanlar için çalışma saatleri kavramı hemen hemen yaşamın tamamını kapsamaktadır. Durum böyle olunca çalışan kişilerin iş yaşamı dışındaki sorumluluklarını yerine getirirken zorlandıkları görülmektedir. Bu da kişinin iş yaşam dengesi kuramaması diğer bir ifadeyle iş yaşam çatışması yaşamaması anlamına gelmektedir. Bu çatışma ise kişinin üzerinde bir takım olumsuz etkiler bırakmaktadır. Özellikle kişinin, kişisel ve ailesiyle olan zamanını dengeleyememesi kişiyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Küçükusta, 2007: 37).

İş yaşam dengesi çeşitli araştırmacılar tarafından araştırma konusu olmasına rağmen, kabul edilebilir bir tanımı veya araştırma sonucuna ulaşılamamaktadır. Bunun nedeni olarak da iş yaşam dengesinin kavramı olarak kişiden kişiye göre değişiklik göstermesindedir. Hatta bazı araştırmacılar iş yaşam dengesinin kavramını açıklamadan önce iş yaşam dengesinin ne olmadığını açıklamayı daha uygun bulmaktadırlar (Bird, 2003).

Bird (2003) ifadesiyle, iş yaşam dengesi eşit bir denge anlamı içermemektedir. İş ve kişisel aktiviteler için eşit miktarda zaman ayırmak gerçekçi değil ve doyurucu olmamaktadır. Yaşam daha gerçekçi ve daha akışkandır. En iyi iş yaşam dengesi zaman içinde, genellikle

günlük olarak değişecektir. Kişi için bugün doğru olan denge yarın farklılık gösterecektir. Örneğin bekâr olarak hissedilen denge anlayışı ile evli olarak hissedilen denge anlayışından farklı olacak, yeni bir işe başlanıldığında veya emeklilik yaklaştığında algılanan denge farklı olacaktır. Kendimize göre mükemmel denge başkaları için bir anlam ifade etmeyebilir, herkesin kendine göre mükemmel bir dengesi vardır. Çünkü her bireyin farklı öncelikleri ve farklı hayatları bulunmaktadır. Bu nedenle etkili bir iş yaşam dengesi tanımının özünde etkili iki kavram bulunması gerekmektedir. Bu kavramlar günlük başarısı ve zevk (tatmin) kavramlarıdır. Bu kavramlar olumlu bir iş yaşam dengesini tanımlamaktadır.

İş yaşam dengesine yönelik çeşitli düzenlemeler yapan gönüllü bir kuruluşun ifadesiyle; iş yaşam dengesi bireylerin, nerede, ne zaman ve nasıl çalıştıklarını kendi ölçütleriyle belirlemiş olduğu bir kontroldür. İş yaşam dengesi ise; bireyin iş ve özel yaşamının, bireyin, işin ve toplumun ortak bir yararı olarak kabul edilip bu şekilde değer verildiğinde sağlanmış olacaktır (McIntosh, 2003: 182).

İngiltere’de yapılan bir araştırma da uzun çalışma saatleri ve artan çalışan memnuniyetsizliği ile hükümet politikalarının değiştiği ve değişmeye başlayan bu politikalardan dolayı çalışanların aile hayatları ile iş taahhütleri arasındaki dengesizliğe bir çözüm bulmak için sendikalar ve sosyal reformcuların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik planlar yapmaya başladıkları görülmektedir. Yapılan diğer bir araştırma da ise Heathrow havalimanında İngiliz havayolu çalışanları tatil, para ve emeklilik için değil, daha esnek çalışma saatleri için greve gittiklerini ifade etmektedirler. Bu grev İngiliz hükümetini harekete geçirmiş ve Mart 2000 de Birleşik Krallık Başbakanının iş yaşam dengesine yönelik bir kampanya başlatmasına neden olmuştur. Bu kampanya ile işverenlere iş yaşam dengesinin ekonomik faydalarının olacağına bu bakımdan değişimin gerekli olduğuna ikna etme çabası göstermiştir. Bu kampanyadan sonra Hükümet ile birlikte diğer sendikal gruplar iş yaşam dengesine yönelik çalışmalar başlatmışlardır. Bunun yanında yaşı, ırkı, cinsiyeti ne olursa olsun beklentileri karşılamak için herkes kendine düşen sorumluluğu yerine getirmekle sorumlu hale gelmiştir. Bu kampanya sonunda bazı düzenlemeler ortaya çıkmıştır. Bu düzenlemeler; esnek zaman, sıkıştırılmış çalışma saatleri, yıllık çalışma saatleri, iş paylaşımı, part time çalışma, evden çalışma, uzaktan çalışma, işten ayrılma vb. gibi düzenlemelerdir (McIntosh, 2003: 182).

1.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi

Küreselleşen dünyada sosyal, teknolojik ve ekonomik gelişmeler ile birlikte iş, aile ve meslek hayatımızda bir takım değişiklikler meydana gelmektedir. Kabullenmesek de iş hayatımız giderek hayatımızın daha geniş bir alanını kaplar duruma gelmekte ve bundan dolayı hayatımız

ve işimiz arasındaki rollerimizi yerine getirmek adına birçok şeyi birlikte yürütmek zorunda kaldığımız kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatı herkesin hayatında büyük bir öneme sahiptir. Çünkü bireyler, yaşamlarını sürdürebilmeleri için iş hayatında aktif bir şekilde olmak zorundadırlar. Bununla birlikte kişilerin iş hayatının yanında aile ve özel hayatları vardır. Bu bakımdan kişilerin iş ve aile yaşamları arasında dengeyi etkili bir şekilde oluşturmak, iş hayatında etkin ve verimli olabilmek, aile hayatında mutluluğu ve huzuru yakalama açısından iş yaşam dengesi büyük önem taşımaktadır. Günümüzde artan rekabet ortamı ile birlikte iyi bir hayat kalitesi için bireyler günün büyük bir çoğunluğunu işinde harcamaktadırlar. Kişilerin işsiz kalma korkusu ve kendisini ispat etme çabası içinde olmasıyla birlikte iş hayatı yaşamımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. İş hayatı bu derece hayatımızda önem teşkil ettiği sürece aile hayatı ikinci plana atılmaktadır. Kişilerin yaşamlarında aile rolleri ne derece önemli ise, iş yaşamı da o derece önemlidir. İş yaşamının yaşamımızdaki süresinin fazlalığından ziyade birey için maddi ve manevi bakımından önemi büyüktür. İş hayatının, bireyin ihtiyaç duyduğu geliri sağlama açısından ve bireyin toplum içindeki konumunu belirleme açısından önemli bir işlevi bulunmaktadır. Bireyin yaşam alanı içindeki temel alanlarını ifade eden iş ve aile hayatı her zaman uyumlu olmamakla birlikte bu iki alan arasındaki yaşanan uyumsuzluk da bireyin kişisel yaşamını ve iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yaşam dengesi iş ve aile yaşamında çalışan kişiler ve aile üyeleri için ulaşılması gerekli en önemli bir hedeftir. İş ve yaşam dengesinin sağlanmış olması çalışan birey kadar içinde bulunduğu toplum içinde önem arz etmektedir. Özellikle günümüzdeki rekabet ortamında şirketlerin ve bireylerin başarılarının sağlanması ve stresle mücadele etmelerinin esasları iş yaşam dengesinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Dengesiz bir yaşamda stres, bireyin verimliliğinin ve sağlığının olumsuz etkilenmesine yol açacaktır. Kişilerin performanslarında beklenen başarıyı gösterebilmeleri için iş yaşam dengesini sağlamaları gerekmektedir. Bunun dolaylı başarılı şirketler nitelikli adayları kazanmak için iş yaşam dengesi programları uygulamakta ve bunu şirketin bir kültürü haline getirmeye çalışmaktadırlar. Sağlıklı ve dengeli bir yaşam kişiyi motive etmektedir. Denge çalışanların hayatlarını bireysel yönde artırdığı gibi şirket kültürünü de artıracaktır. İş yaşam dengesinin temel prensiplerini öğrenmek, çalışanların verimliliğini, sağlığını ve moralini artıracaktır. Bu bakımdan iş ve ev arasında bir denge oluşturmak herkes için öncelik teşkil etmelidir (www.mvc.edu.tr).

İş yaşam dengesinin uygulanması ile çeşitli avantajlar (bütünlük, sağlık, üretkenlik, güçlü ilişkiler vb.) sağlanırken, iş yaşam dengesinin uygulanmaması ise beraberinde birçok risk (hastalık, çözümlenemeyen çatışma, finansal kayıp, vb.) getirmektedir. İş yaşam dengesi şirketlerin ve bireylerin verimliliğini artıran bir kültür olduğundan dolayı, kişilerde ve

şirketlerde farkındalık meydana getirir. Günümüzde bireylerin bir kısmı yeterli zamanının olmadığından bir kısmı ise zamanını nasıl yöneteceğini bilmemekten şikâyet etmektedirler. Zaman yönetimini iyi ayarlayabilmek iş yaşam dengesinin sağlanması açısından önem arz ettiğinden dolayı çalışanlar, iş yaşam dengesini destekleyen ve bu konuda çalışanlara olanaklar sunan işletmeleri tercih etmektedirler (www.mvc.edu.tr).

1.3. İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri Ve Sonuçları

İş yaşam dengesi, araştırmalarında iki şekilde belirtilmektedir. Guest tarafından sunulan başlangıç modelinde bu unsurlar örgütsel ve bireysel olmak üzere iki bölümde incelenmektedir. Guest'in modelinde iş yaşam dengesinin belirleyicilerinden örgütsel faktörler, ev ve iş alanları olmak üzere iki alanda ele alınırken, iş alanında “ iş talepleri” ve “iş kültürü”, ev alanında ise “ev talepleri” ve “ev kültür” olarak incelenmektedir. Bireysel faktörler ise, cinsiyet, yaş, kariyer, iş oryanstasyonu, kişilik, kişisel kontrol ve başa çıkma, enerji basamağı olarak 7 biçimde ele alınmaktadır. İş yaşam dengesinin denge yapısını oluşturan unsurlar ise öznel göstergeler ve nesnel göstergelerdir. Öznel göstergeler ev ve iş alanındaki denge ve dengesiz durumları belirtmekte, nesnel göstergeler ise; çalışma saatleri, serbest zaman ve aile rollerini ele almaktadır. İş yaşam dengesinin sonuçlarında ise, iş tatmini, yaşam tatmini, ruh sağlığı, stres, mutluluk gibi faktörler ele alınmaktadır (Guest, 2002: 265-266). İş yaşam dengesinin daha iyi anlaşılabilmesi bakımından belirleyicilerin zaman içerisinde oluşan süreç, birey ve içerik değişkenlerinin açıklanması uygun olacaktır. (Bronferr, 1999: 20-23)

✓ Süreç Değişkenleri;

Bireyin kişisel yaşamı ile iş yaşamı arasında gerçekleşen etkileşimini içermektedir. Etkileşim sonucunda meydana gelen iş yaşam çatışması, iş doyumunu ve sağlık bakımından önem arz eden iş arkadaşları ve çalışanın amirlerinden gelen sosyal desteği süreç değişkenlerin en önemli unsurlarıdır. Genel manada üç çeşit sosyal destek bulunmaktadır. Duygusal, araçsal ve bilgiye dayalı desteklerdir. Duygusal destek, rahatlama, empati kurma, rahatlama gibi unsurları içermektedir. Araçsal destek, maddi boyutları içeren mal ve hizmet sağlama gibi desteklerdir. Bilgiye dayalı destek ise; bilgi transferinin gerçekleşmesi gibi unsurları içermektedir.

✓ Birey Değişkenleri ;

İş yaşam algısını etkileyen kişilik değişkenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin olumsuz duyarlılık içinde bulunmasından kaynaklanan stres ve sıkıntılı bir duygusal durumu ifade etmektedir. Olumsuz duyarlılık içinde bulunan bireyin iş yaşam denge algısının düşük seviyede olması beklenmektedir.

✓ İçerik Değişkenleri;

Bir örgütün iş yaşam kültürünü yansıtmaktadır. İş yaşam kültürü ise örgütün çalışanlarının iş ve aile bütünleşmesine karşı sergilemiş oldukları değerler ve inançları ifade etmektedir. Örgütün çalışanına karşı sergilemiş olduğu tutum, iş ve kişisel yaşamın belirleyicisi olarak önemli bir faktördür. Örgüt çalışanlarına karşı olumlu bir tutum içinde ise iş yaşam denge algısı da o oranda olumlu olabilmektedir.

İş ve yaşam dengesini etkileyen unsurlar ise, örgütsel faktörler ve kişisel faktörler üzere iki unsurdan meydana gelmektedir. Örgütsel faktörler, örgüt içerisinde uygulanan ve belirli stratejilerden kaynaklı olan faktörlerdir. Kişisel faktörler ise bireylerin sahip olduğu özelliklerden kaynaklanmaktadır. İş yaşam dengesi sağlandığı takdirde meydana gelen bireysel, örgütsel ve toplumsal faydalar şu şekilde sıralanmaktadır (Kapız, 2002: 141; Küçükusta, 2007: 54; Worklife Report, 2000: 8).

Birey açısından iş yaşam dengesinin sağlanmış olması; bireylerin yaşam kalitesi ve ruh sağlığını geliştirir, bireylerin topluma olan huzur katkısını artırır, bireylerde oluşan stres ve bunun sonucunda meydana gelebilecek sağlık giderlerinde azalmaları sağlamaktadır.

Örgüt açısından iş yaşam dengesinin sağlanmış olması; bireylerin işe devamsızlığını azaltır, iş gücü devir oranlarının azalması ile birlikte, örgütsel verimlilik artar ve örgütler verimli insan kaynaklarını elde tutmayı başarabilmektedir.

Toplum açısından iş yaşam dengesinin sağlanmış olması ise; kamu ve özel sektörleri etkileyen bilinçli vatandaşların oluşmasını sağlar, aile huzurunun artması ile birlikte toplum huzuru gerçekleşir ve çocukların ve bireylerin sağlıklı yetişmesini sağlar.

1.4. İş Yaşam Dengesine Yönelik Yaklaşımlar

İş yaşam dengesi kavramı açıklanmadan önce bazı örgüt kuramcıları kişinin yaşamı ve işi arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerinde bireyin hayatındaki diğer yaşam alanlarını etkilediklerini ortaya koymuşlardır. Örneğin; 1927 yılında Western Electric firmasının Hawthorne fabrikasında gerçekleştirilen deneylerde iş yerindeki fiziksel şartlarda meydana gelen değişikliklerin çalışanlar üzerindeki performansı ölçülmeye çalışılmıştır. Deneyler sonucunda ise performansın fiziksel değil psikolojik nedenlerden kaynaklandığını tespit etmişlerdir. Herzberg ise çalışanların zihinsel sağlığını geliştirmeye yönelik, iş doyumunu, insan ihtiyaçları ve iş zenginleştirme gibi çalışmalar gerçekleştirerek bireylerin yaşam kalitesini artırmaya çalışmıştır. McGregor ise çalışanların eğlenmelerinin, dinlenmelerin çalışmaları kadar doğal olduğunu ifade ederek bireylerin sosyal yaşamlarındaki hayatının önemine vurgu yapmıştır (Küçükusta, 2007: 38).

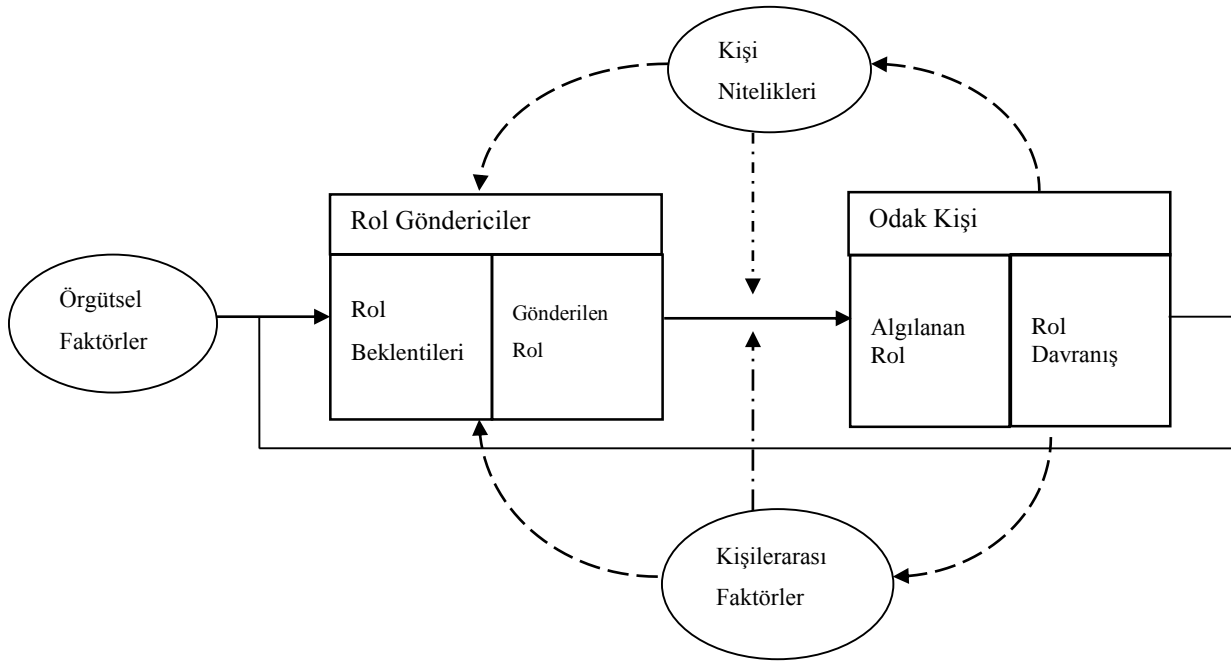
Literatür taraması sonucunda iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik; rol, bölünme, telafi, yayılma, çatışma, uygunluk, araçsallık ve sınır kuramı yaklaşımlarının ele alındığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

1.4.1. Rol Kuramı

Rol, kişinin sahip olduğu görevi yerine getirmek ve bu görevi gerçekleştirmek için kendisinden beklenen davranışların tümü olarak ifade edilmektedir (Çakmak, 2004: 21). Sosyal psikolojinin en temel kavramlarından biri olan rol, birey ve toplum arasında bir köprü görevi gerçekleştirmektedir. Rol kavramını sosyal bilimler sözcüğüne kazandıran bilim insanı “The Study of Man” adlı eserindeki açıklamaları ile Ralph Linton (1936) olmuştur. Rol kavramı bu çalışmadan önce de Henri Bergson ve William James gibi bilim adamları tarafından da ele alınmıştır. Kuramsal yaklaşımın temelini atan ve rol kavramını psikolojiye taşıyan bilim adamı ise Theodor Newcomb (1951)’dir. Talcot Parsons (1951) ve Robert Merton (1957) rol kavramının toplumsal hareketleri anlamada önemli bir unsur olduğunu ele almışlardır. Rol kuramı, sistem kuramcısı Parsons’un rol yorumları ile sosyal psikolojiye ve örgütsel davranış alanına Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından başarılı bir şekilde aktarılmıştır (Kahn vd., 1964: 242).

Merton (1957)’e göre sosyal yapının temelini oluşturan roller ve statülerdir. Statüler ise sosyal sistem içinde haklar ve zorunluluklarla düzenlenmiş ve belirlenmiştir. Rol ise sosyal sistem içindeki başkalarının kalıplaşmış beklentilerini yönlendirir. Bu sebeple rol ve statüler sosyal yapı içinde kültürel olarak, yönetim ve ilişkilerle tanımlanmış ve düzenlenmiş ve buna bağlı olarak da sosyal yapıyı birleştirme vazifesi görmektedir (Merton, 1957: 110). Bireyler modern toplum ve işletme yaşamlarında iş ve aile yaşamlarına yönelik bir çok görevi üstlenmek durumunda kalmaktadır. Bireyler rol belirsizliği ve rol çatışması yaşamaması için rol davranışının gerçekleştirilmesi ve bunun için de rol kavramı yönelik içerikleri iyi derecede bilmesi gerekmektedir (Çakmak, 2004: 21).

Katz ve Kahn (1978)’de örgüt üyelerinin rolünün nasıl gerçekleştiği, rol belirsizliği ve rol çatışmalarının nasıl meydana geldiği ile ilgili bir model geliştirmiştir. Bu modelde çalışanların rollerine ilişkin bilgileri nasıl aldıkları ve bunlara göre davranışlarını nasıl ayarladıklarını göstermektedir (Kahn & Katz, 1978: 195-196).



Şekil 1.1 Rol Gönderme Süreci

Kaynak: Katz & Kahn, 1978: 196

Katz & Kahn (1978)'in rol modelinde, odak kişinin gerçekleştireceği rol ile gönderilen rolün birleşmesi sonucu algılanan rol meydana gelmektedir. Kişinin davranışı ile yakından ilgili olan rol davranışının yakın güdü kaynağı alınan roldür. Bu bakımdan algılanan rol, kişinin statüsü ile ilgili olarak inandığı veya gerçekleştirmeyi düşündüğü eylemler ışığında gönderilen rolün değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Odak kişi ise belirli bir pozisyonda bulunan ve o pozisyona ait rolleri yerine getiren kişidir. Rol davranışı, gerçekleşen davranıştır. Rol ile rol davranışı arasındaki farklılık beklenen davranış ile gerçekleşen davranış arasındaki farktan kaynaklanmaktadır (Kahn & Katz, 1978: 195-196).

Rol kuramı bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarında olmak üzere farklı rollerin varlığına dayanmaktadır. Rol çatışması ise kişilerin sahip olduğu rollerden herhangi birisinin diğer alanlarda meydana getirdiği baskı sonucu meydana gelmektedir. Kişilerin sahip olduğu rol sayılarının artması sonucu roller arasında meydana gelen çatışmaların şiddeti de artmaktadır. Bunların sonucu olarak birey rollerin gerekliliklerini yerine getiremezse, bireyde psikolojik çatışmalar meydana gelebilmektedir (Kahn & Katz, 1978: 207).

1.4.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, iş ve yaşam arasındaki iletişim ve etkileşimi reddeden ve her iki alanında da birbirinden bağımsız olduğunu ileri süren bir yaklaşımdır. Bölünme kuramının en temel özelliği, kişilere herhangi bir mesleğin tecrübe ve etkisinde kalmadan, özel yaşamlarında serbest zamanlarını değerlendirebilmesi olarak görülmektedir (Grupta & Beehr, 1981: 204).

Elizur (1991: 318)'de iş ve özel yaşamın birbirinden çok farklı ve bağımsız olduğunu ve her iki alanında birbirini etkilemediğini savunmaktadır. Wilensky (1960) tarafından temelleri oluşturulan bölünme yaklaşımına göre, insanlar özel yaşam ve iş yaşamlarında yaşam alanındaki alanların diğer alanlarını etkilediğini hissetmeden yaşarlar. Buna göre iş yaşamı özel yaşamı özel yaşam ise iş yaşamını etkilememektedir (Efeoğlu, 2006: 10).

Bölünme kuramının özünde iş ve aile yaşamlarının zaman ve yer açısından ayrılığı olan bölünme olgusu, kişinin bir alandan meydana gelen duygu ve düşüncelerini bastırmakta ve diğer alanlarda meydana gelen stresle başa çıkabilmektedir (Edwards & Rothbard, 2000: 181). Bölünme kuramı çalışanların iş ve iş dışı etkinliklerini veya faaliyetlerini mekân, zaman ve işlev bakımından ayırabileceklerini göstermektedir. Kişiler davranışlarını ve tutumlarını o anda buldukları konuma göre ayarlamaktadırlar. Herhangi bir alana geçtiklerinde duygu ve düşüncelerini bastırmaktadırlar (Guest, 2001: 30).

1.4.3. Telafi Kuramı

Telafi kuramı 1960'lı yıllarda Wilensky tarafından öne sürülmüştür. Bu kuramda birey iş veya yaşam alanlarından herhangi birinde tatmin eksikliği hissediyorsa, diğer alanlarda daha fazla tatmin bulmaya yönelebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 180). Telafi kuramında iş özel yaşam arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki de bireyler, hayatlarını anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak ve her iki alan arasında gerçekleşen eksik şeyleri telafi etme çabası içine girmektedirler (Zedeck & Mosier, 1990: 241).

Telafi yaklaşımında birey işinden veya kariyerinden yeterince tatmin sağlayamıyorsa, özel yaşamından duymuş olduğu hissi daha fazla önemseme eğilimi gösterecek ve özel hayatında yaşamış olduğu tatmin düzeyini artırmaya gayret gösterecektir. Aynı şekilde birey özel yaşamında yeterince beklentilerini tatmin edemiyorsa, iş yaşamındaki tatmin düzeyini fazla önemseyecek ve iş yaşamından duyduğu tatmin düzeyini artırmaya çalışacaktır (Efeoğlu, 2006: 14-15). Kişinin iş hayatına vermiş olduğu önem düzeyi orta düzeyde ise iş ve aile yaşamlarını birbirinden bağımsız olarak görmektedir. Kişinin hayatında iş ve kariyer alanlarının önem dereceleri az ise, kişi, işini özel hayatının aracı olarak görmektedir. İş yaşamının önem derecesi yüksek ise duygusal taşma şiddetlenmektedir. İş yaşamı daha az önemli olduğunda duygusal taşma azalmaktadır (Evans & Bartolome, 1984: 14). Telafi kuramı iki boyutta ele alınmaktadır. Birincisi, doyumsuzluğun hissedildiği alanlarda bireyin bağlılığın azalması ve buna bağlı olarak da doyum alınan alanlara bağlılığı artması şeklindedir. İkinci boyutu ise, herhangi bir yaşam alanında kazanılan ödüllerin yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu diğer

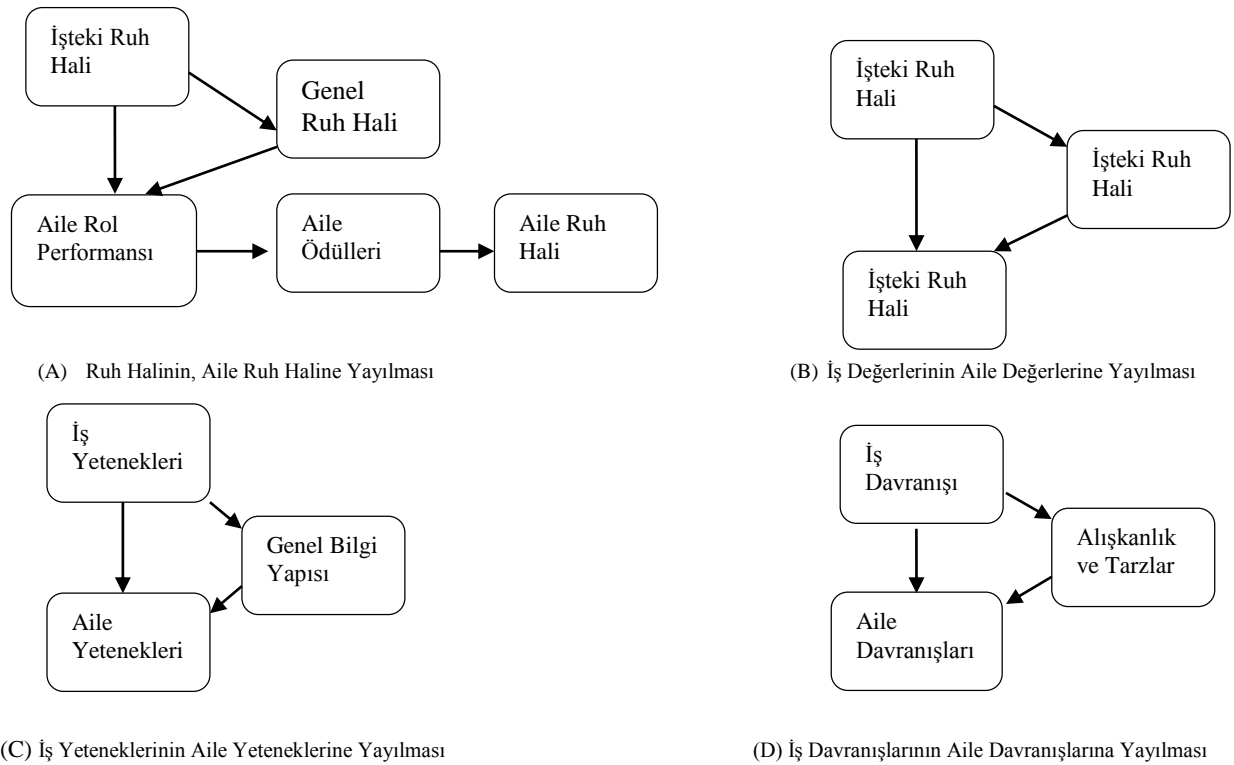
alanlarda bu ödülleri artırmaya yönelmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 180-181).

Telafi kuramı çeşitli araştırmalarda dengeleme kuramı olarak da adlandırılmaktadır. Chapman (1987) savunduğu telafi kuramında, iş ve özel yaşam alanlarında zıt ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin iş hayatındaki sıkıntıları, mutsuzlukları ve kendini yetersiz hissetmeleri sonucunda bu yetersizliklerini özel yaşamında mutlu olup yüksek tatmin düzeyi ile örtbas etmeye çalışacaklardır. Bireylerin böyle davranmalarında ki amaçları yaşam alanlarında bir denge kurma niyetidir. Bu şekildeki davranışları sonucunda bireyler yaşam alanlarında denge kurabildikleri gibi, yaşam alanlarında çatışma çıkmasına da neden olabilmektedirler (Erdoğan, 2013: 51). Lambert'e göre telafi kuramı, bireyin iş ve ailedeki rolünde tatmin olmaması ile diğer rolünde tatmin olmaya çalışması olarak adlandırılmaktadır (Lambert, 1990: 246-247).

1.4.4.Yayımla Kuramı

Wilensky tarafından geliştirilen yayılma kuramı, iş ve aile arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan kuramdır. Bu kuramda birey aile yaşamındaki benzer özelliklerdeki rollerini iş yaşamına, iş yaşamındaki yetenek, alışkanlık ve davranışlarını da aile yaşamına taşımaktadırlar (Wilensky, 1960: 544). Zedeck & Mosier (1990) ve O'Driscoll (1996)'ya göre yayılma kuramı iş ve aile yaşam ilişkisini açıklamaya yönelik en iyi kuramlardan birisidir (Guest, 2002: 258). Yayılma kuramı, geçirgen sınırları olan ve iş ve iş dışı rollerine dayanan ve bireyin yaşam alanları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kuramdır. Bu kuram bir alanda gerçekleşen davranış ve tutumların diğer alanlardaki tutum ve davranışları etkileyebileceğini savunmaktadır (Kossek & Ozeki, 1998: 139). Yayılma kuramı pozitif ve negatif yayılma olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir (Guest, 2002: 258). Pozitif yayılma duygusal pozitif yayılma ve araçsal pozitif yayılma şeklinde iki ayrılırken, negatif yayılma ise; özel yaşamdan iş yaşamına negatif yayılma ile iş yaşamından özel yaşama doğru negatif yayılma olarak iki şekilde meydana gelmektedir (Kirchmeyer, 1993: 532). Pozitif yayılma, bireyin yaşam alanlarından herhangi birinden diğer alanlara doğru olumlu deneyimlerin taşınması anlamına gelmektedir. Bireylerin iş yaşamında üstlenmiş oldukları sorumlulukları yerine getirmenin vermiş olduğu huzur, bireyin iş hayatı dışındaki yaşamına da olumlu şekilde yansıtacaktır. Negatif yayılma ise, bireyin iş veya yaşam alanlarındaki herhangi bir olumsuz durumların diğer alanları da olumsuz yönde etkilemesi anlamına gelmektedir. Genel çerçevede bakıldığında bireyin iş alanından ev alanına doğru negatif yayılımın gerçekleştiği görülmektedir. Bunun nedeninin ise iş yerinde harcanan zaman miktarıdır. Kişinin iş hayatındaki sürenin artması ile birlikte yaşam alanında

harcaması gereken sürenin azalması ile birlikte negatif yönlü bir durum gerçekleşmektedir (Guest, 2002: 258-259). Yayılma, aile ve iş yaşamlarının etkileşimi ve bu alanların birbirine benzemeye çalışması ile ilgilidir. Alanlar arasında ilişkinin yapısı ve amacı, aile ve iş yapılarına göre değişiklik göstermektedir. Şekil 2’de bu özellikler gösterilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 18).



Şekil 1.2 İş ve Aile Modelinin Nedensel Yapısı

Kaynak: Edwards vd., 2000: 186

1.4.5. Çatışma Kuramı

Çatışma, örgütsel verimliliği önemli derecede etkilemekte ve bireylerin örgüt yönetimine, zaman ve enerji kaybı yaşamasına neden olmaktadır. Bu bakımdan literatürde çok çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. Çatışma kuramı bireyin iş ve aile yaşamlarındaki roller arasında meydana gelen uyumsuzluk olarak iş ve aile çatışması varsayımları üzerine inşa edilmiştir. Çatışma kuramına göre bireyin iş ve aile yaşamlarında üstlenilmiş oldukları roller tek başlarına çatışmaya neden olmaz. Çatışma, bireylerin üstlenmiş oldukları sorumluluk ve yükümlülüklerin bireyin üzerinde meydana getirdiği uyumsuz talepler sonucunda meydana gelmektedir (Efeoğlu, 2006: 17).

Çağdaş kuramlarda çatışma örgütler için kaçınılmazdır. Örgütsel etkinlik için belirli bir düzeyde çatışmanın yaşanması gerekmektedir. Çatışmanın olmadığı örgütlerde, değişimden,

yaratıcılıktan, yenilikten bahsetmek pek mümkün olmamaktadır. Bunun yanında sürekli olarak çatışmanın yaşandığı örgütlerde ise kararların geç verilmesi veya verilmemesi gibi nedenlerden dolayı da performans olumsuz yönde etkilenmektedir (Çakmak, 2004: 16; Koçel, 2011: 646).

1.4.6. Uygunluk Kuramı

Morf (1989) tarafından öne sürülen uygunluk kuramı, iş ve iş dışı rollerin etkileşiminden dolayı yayılma kuramına benzerlik göstermektedir (Küçükusta, 2007: 45). Yayılma kuramına benzerlik göstermesine rağmen, uygunluk kuramı farklılık göstermektedir. Yayılma kuramında iki alandan söz edilirken, uygunluk modeli ilişkiyi üçüncü bir değişkene bağlamaktadır (Ceylan, 2011: 41). Örneğin, olumlu bir kişilik, hem iş hem de yaşam tatminini olumlu yönde etkileyerek bu iki alan arasında bir bağ oluşturur (Edwards & Rothbard, 2000: 182). Uygunluk kuramı ile ilgili olan diğer bir değişken ise olumsuz duygu durumu olarak ifade edilmektedir. Bireyde olumsuz duygu durumu mevcutsa, sürekli olarak olayları ve çevreyi olumsuz algılama durumu olacaktır. Olumsuz duygu özelliğini güçlü bir şekilde taşıyan bir birey, iş ve iş dışındaki alanların etkisi olmadan, her iki alanda da hoşnutsuzluk durumu gösterebilmektedir. Aynı şekilde her iki alan da birbirleri ile olumlu veya olumsuz bir etkileşim içinde olmamasına rağmen bireyin bu durumu karşısında etkilenebilmektedir (Küçükusta, 2007: 45).

1.4.7. Araçsallık Kuramı

Guest (2002: 258)'e göre araçsallık kuramı, bireyin iş veya özel hayatındaki faaliyetlerini, diğer alanlarda belirli amaçlarda kullanmak istemesidir. Bireyin bir alandaki rol bağlılığı diğer alandaki kaynaklara ulaşmak için kullanılması araçsallık kuramının temelini oluşturmaktadır (Barling, 1990: 76). Burke (1986: 155) ise araçsallığı; kişinin özel yaşamında tatmin olması için iş hayatında kendisini geliştirmek amacıyla bilinçli bir şekilde hareket etme olarak tanımlanmaktadır. Zedeck & Mosier (1990: 241)'a göre araçsallık ise; bireylerin herhangi bir yaşam alanında başarılı ve katılımcı olması diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmasını sağlayabilmektedir. Araçsallık kuramında bir alandaki faaliyetler diğer alandaki başarıyı sağlama noktasında kolaylık sağlamaktadır. Bir alanda kazanılan mutluluk ve başarılar diğer alanda mutlu olmayı sağlayabilmektedir (Guest, 2002: 258).

1.4.8. Sınır Kuramı

Kişilerin iş ve iş dışı yaşam alanlarında oluşan sınırları belirlemek için yapılan çalışmalardan birisi de sınır kuramıdır. Bireylerin hayatlarında iş ve aile olmak üzere iki dünyaları mevcuttur. Gün içinde bu iki dünya arasında geçiş yapmakta ve bu geçişler sırasında iki dünya arasında kendi sınırlarını belirlemektedirler. Belirlenen bu sınır Clark'ın ifadesiyle

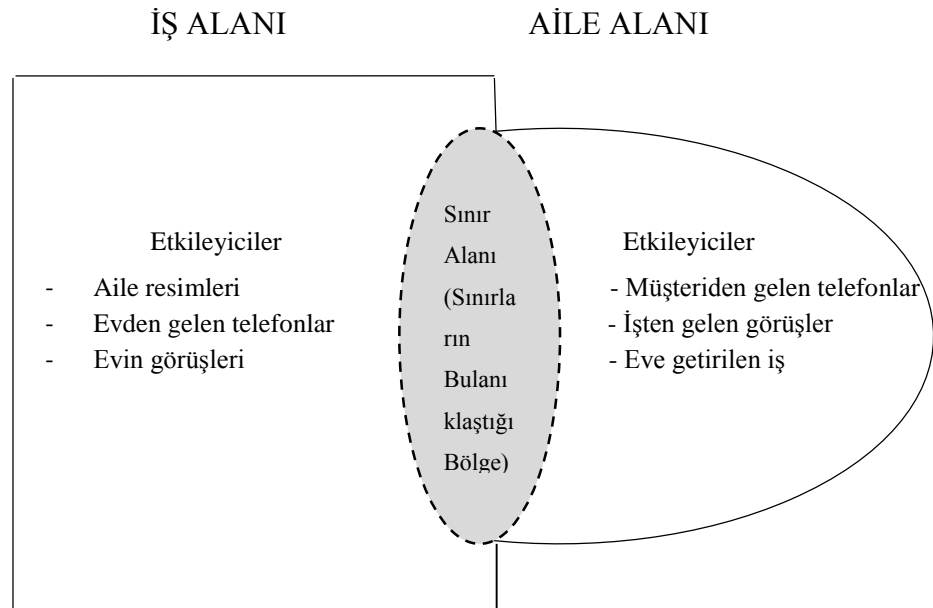
“sınır kuramı” olarak adlandırılmaktadır (Clark, 2000: 748). Bu tanımlama değişik yazarlar tarafından değişik isimlerle adlandırılmaktadır. Crozier-Durham (2007) iş-yaşam sınır kuramını kullanarak kişinin işi dışında başka alanlara da geçiş yapabildiğini öne sürmektedir. Crozier-Durham (2007) bireyin iş ve ev yaşam alanlarından farkı alanlara da gün içinde geçiş yaptığını öne sürerek bu kuramın geniş ölçüde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Apaydın, 2011: 95). Sınır kuramı bireylerin iş ve ev yaşamları arasındaki etkileşimi bilişsel bir kuram çerçevesinde incelemektedir. Birey için iş ve aile, değişik dünyalar olmayıp, bireye değişik roller yükleyen ve aralarında geçişli sınırları olan alanlar olarak düşünen araştırmacılar, bireyi bu alanlarla bütünleştirmeye çalışmaktadırlar. Bunun yanında bazı araştırmacılar bireylerin hayatlarında çok fazla iş-aile bütünleşmesi varsa; bireyler çoğu zaman işlerini eve götürüyorlarsa veya işteyken eve rahatlıkla ulaşabiliyorlarsa, mobil teknolojileri kullanarak evde işlerini halledebiliyorlarsa, bu alanları birbirinden ayıran sınırların kesin hatlar olmayacağını savunmaktadırlar (Desrochers & Sargent, 2014: 40).

Sanayi devrimi ile birlikte değişen yaşam şartları ile ev ve işyerleri birbirinden ayrı alanlar olarak devam etmektedir. Bununla birlikte ev ve iş ile ilgili olarak da amaçlar, kültürler, tutum ve davranışlar da değişiklik göstermektedir. İki alan arasında zıtlaşan amaçlar ve kültürlerle birlikte iki alan birbirinden farklı iki dilde ve sözcük kullanımında karşımıza çıkmaktadır. Kimileri için bu iki alan arasında geçişler çok önemsizken, kimileri içinde bu iki alan arasında geçişler çok şiddetli olmaktadır. Sınır geçiciler olarak tanımlanan bireyler iki alan arasındaki geçişlerde, ilgi alanlarını, tarzlarını, tutum ve davranışlarını geçtikleri her bir alana göre uyumlaştırmak zorundadırlar. Bu uyumlaştırma ile sağlanan nokta ise belirli bir dereceye kadar sağlanabilmektedir. Sınır kuramında denge, bireyin iş ve ev yaşamında en az rol çatışması ile doyum noktasına ulaşması olarak ifade edilmektedir (Kapız, 2002: 146). Bu olgulardan hareketle Clark, bireylerin iş ve aile alanlarının hayatlarında önemli etkiye sahip alanlar olduğu, bu alanlar arasında geçişli sınırlardan dolayı sürekli olarak geçişlerin gerçekleştiği, bu geçişler sırasında ortaya çıkan faktörlerin belirlenmesi ve tanımlanması ile iş yaşam çatışmasına yönelik dengenin sağlanabileceği kuramını geliştirmiştir (Demirer, 2011: 23). Clark (2000: 756-764), sınır kuramını dört başlık altında incelemektedir. Bu alanlar şu şekilde açıklanmaktadır:

Alanlar; bireylerin amaçları, tutumları, davranışları ve kurallarına yönelik iş ve ev alanları olmak üzere iki farklı dünyaları bulunmaktadır. Bireyler için ev alanı kişisel mutluluk duyduğu ve aile bireyleri ile yakın ilişkiler kurabildiği alan, iş alanı ise; gelir sağlama ve başarı duygusunu elde etme alanı olarak hissedilmektedir. Alanlar arasında uyum olmasının yanı sıra çatışma da yaşanabilmektedir. Clark çatışmanın yaşanmasına sebep olan uyumsuzluğunu şu

şekilde ifade etmektedir; Bireyler evde, “sevgi dolu “ ve “minnettar” olma özelliği ile iş yerinde beklenilenin üzerinde “sorumlu” ve “ yetenekli” olma özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu bakımdan bireyler alanlar arasında çatışma yaşayabilmektedir. Sınırlar; sınırlar, alanlar arasında bulunan sınırların belirlendiği ve o alana ait tutum ve davranışların başlayıp bittiği yer olarak ifade edilmektedir. Zamansal, fiziksel ve psikolojik olmak üzere üç tür sınır bulunmaktadır. Zamansal sınır olarak ifade edilen; çalışma süreleri ile aile ve iş zamanlarına ayrılan sürelerdir. Fiziksel sınır ise, bir alanla ilgili davranışların meydana geldiği iş ve evin duvarları gibi olan sınırdır. Psikolojik sınır ise; bireylerin oluşturmuş oldukları kurallardır. Sınır Geçiciler; herhangi bir alanla ilgili olarak çevresel ve merkezi katılımcılar olarak ifade edilmektedir. Alana göre merkezi ve çevresel katılımcılar değişebilmektedir. Örneğin, ev sorumlulukları ile belirlenmiş bir kadın merkezi katılımcı erkek ise çevresel katılımcı olarak ifade edilir. Sınır Koruyucular; alan ve sınır korumada etkili olan üyelerdir. Ev ve iş alanında ki koruyuculara bakıldığında iş alanında karşımıza şefler çıkmakta, ev alanında ise sınır koruyucu olarak eşler ifade edilmektedir. Sınır koruyucular sınırları korumada ve yönetmede önemli bir etkiye sahiptir.

Clark (2000) ‘in iş aile sınır teorisi Şekil 1.3’de gösterilmektedir.



Şekil 1.3 İş Aile Sınır Teorisi

Kaynak: Clark, 2000: 754

Sınır kuramı, alanlar arasında gerçekleşen sınır geçişleri, iş ve aile alanlarında meydana gelen etkileşimleri açıklamak ve bir çatışma meydana geldiğinde dengeyi sağlamaya yönelik öneriler sunmaktır. Alanlar arasında yaşanan etkileşimler ise bireyin içinde bulunduğu çevredeki değişimlerle birlikte sürekli olarak değişmekte ve şekillenmektedir (Clark, 2000: 748).

1.5. İş Yaşam Dengesinde Esnek Çalışmanın Önemi

Ülkemizdeki aktif nüfusun büyük bir çoğunluğu çeşitli işlerde çalışmaktadır. Çalışanların ise, hayatının büyük bir bölümünü iş mesaisi kaplamaktadır. İş yerinde ki mesai arkadaşlarıyla olan zamanları, kimi zaman ailesi ile geçirdiği zamandan fazla olabilmekte ve iş yeri kimileri için kimi zaman evi gibi olmaktadır. Bu bakımdan iş yerinde yaşanan, huzur, mutluluk ve çalışma ortamı bireyleri yakından ilgilendirmekte ve yaşanabilecek huzursuzluklar bireylerin sosyal yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Bireylerin hayatlarında bu denli öneme sahip olan iş ortamının, çalışma koşulları, çalışma şekli, üretim ve yönetim arasındaki ilişkileri, özel sektörün olduğu kadar kamu sektörünün de ilgi alanına girmektedir.

Esnek çalışma kavramı, alışagelmış çalışma şekilleri dışındaki tüm çalışma uygulamalarını kapsayan geniş bir kavram olarak ifade edilmenin yanı sıra değişik kesimler tarafından farklı olarak tanımlanmaktadır. İşverenler açısından; küreselleşen dünyada hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası alanda rekabet şartlarına göre işletmenin ayakta tutulması için, sosyal tarafların çalışma şekillerini istediği gibi belirleyebilme serbestliği şeklinde ifade edilirken, çalışanlar açısından; çalışma şartları ve çalışma şekillerini çalışanın istediği gibi belirleyebilme özgürlüğü şeklinde ifade edilmektedir. İş hukukçularına göre en iyi şekilde işçi haklarının korunması şeklinde ifade edilmektedir (Selby vd. 2001: 3).

Ülkelerdeki ekonomik dalgalanmalara yönelik esneklik kavramları da değişiklik göstermektedir. Örneğin Avrupa'da esneklik kavramı, işverenlerin, çalıştırmış olduğu işçileri istediği gibi işten çıkarma yetkisi verirken, Kuzey Amerika'da esneklik, işçileri işletme içerisinde yayma serbestisi şeklinde ifade edilmektedir (Güven, 1993'ten akt, Kayalar, 1997: 5). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu esneklik kavramı ise; işgücünün, bir ülkedeki ekonomik değişiklere, teknolojik ve sosyal koşullara uyum sağlama ile ilgili katılığı veya esnekliği ile ifade edilir. Buna bağlı olarak da iş gücünün değişen bu koşullara adapte olması hükümet faaliyetleri, endüstriyel ilişkiler, yasalar, düzenlemeler vb. sosyal politikalar ile belirlenmektedir (Marinakı, 1997: 357).

Esneklik yapılan işe, organizasyona ve sektöre göre değişmekte ve beş farklı grupta incelenmektedir (Çelenk, 2008: 33; Kayalar, 1997: 16; Demir & Gerşil, 2008: 69; Gürkanlar, 2010: 31; Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010: 79).

Fonksiyonel Esneklik: Fonksiyonel esneklik değişik tanımlarda iş esneklik olarak da ifade edilmektedir. İşletme içinde çalışanların değişen iş yükü, metot ve teknolojilere uyum sağlayabilme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların işletme içerisinde değişik iş ve görevleri yapabilmesidir.

Sayısal Esneklik: İşlemelerin, ekonomi, teknoloji, piyasa ve üretim tekniklerindeki değişimlere paralel olarak, işletmedeki çalışan miktarını belirleme yönündeki esnekliği ifade eder.

Ücret Esnekliği: Değişen piyasa şartlarına göre işletmelerin ücret yapısını ve seviyesini belirleme serbestisi olarak ifade edilmektedir. Ücret esnekliği, işletmede verimliliğin artmasını sağlamanın yanında, talep ve üretimin azalması durumlarında oluşabilecek sakıncaları önlemekte ve işçi çıkarmaları kısmen engellemektedir. Sönmez (2006)'ın ifadesiyle, şirketlerin rekabet ortamlarında başarılı olma isteğine dayanan bu sistem ile çalışanlar daha fazla ücret almak için motive olacak ve işletmelerde artan bu performans sayesinde rekabet ortamında başarılı olabilecektir.

Uzaklaştırma Stratejileri: Bu strateji esneklik türleri içinde farklı bir yapı ve özelliğe sahiptir. Bu stratejide işler, asıl işveren tarafından yapılmayıp, alt işveren veya başka kurumlar tarafından yapılmaktadır. Bu stratejide düşük maliyetlerle işlerin yapılması öngörülmektedir. Bazı işletmeler uzman olmadıkları ve diğer işletmelerle rekabet edebilecek verimliliği sağlayamayacağını düşündüğü işleri bu alanda uzman olan firmalara yaptırarak kaynak israfını önlemekte ve maliyetleri azaltmaktadırlar.

Çalışma Süresi Esnekliği: Çalışma sürelerinde, işe başlama ve bitiş zamanlarının olmaması, işçi ve işverenlerin istekleri doğrultusunda çalışma sürelerinin ayarlanması ve çalışma sürelerini esnekleştirme olarak ifade edilmektedir. Bu esneklik türünün değişik örnekleri vardır. Bunlar; evde çalışma, iş paylaşımı, işin alt işverene verilmesi, esnek vardiya sistemi, yoğunlaştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi, çağrı üzerine çalışma vb. uygulamalardır.

Esnek çalışma şeklinin işverenlere ve işçilere bir takım kolaylıklar getirmesinin yanı sıra, ilgili mevzuatta çalışma şekil ve koşullarına yönelik düzenlemelerin çalışanların haklarını koruyacak şekilde olmaması, çalışanların iş güvencelerinin bulunmaması ve ücretlerin düşüklüğü vb. sakıncaları da bulunmaktadır. Bu bakımdan bazı işçi sendikaları bu düzenlemelere karşı çıkmış ve bu uygulamanın yaygın bir biçimde kullanımına engel olması için de bazı girişimlerde bulunmuşlardır (Ergenç, 2014).

Bireylerin iş yaşam çatışması yaşamasının nedenlerine bakıldığında, örgütlerine olan bağlılıklarının, sosyal hayatlarında iyi zaman geçirme isteklerini engellemesi asıl neden olarak görülmektedir (Marafi, 2013: 175). Ayrıca iş yaşam dengesinin bozulması ile birlikte aile ve iş yaşamları arasında gerçekleşen talepler arasında uyumsuzluk meydana gelmekte ve bu durum bir çatışma halini meydana getirmektedir (Tremblay, 2011: 76). Bu nedenle bireyler sosyal ve iş yaşamlarında tatmin olmak istemekte ve bunun gerçekleşmesi içinde iş hayatlarında bir esnekliğin olmasını beklemektedirler (Pekdemir & Koçoğlu: 315, 2014).

Esnek çalışma saatlerinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerine yönelik yapılan bir araştırmada; cinsiyet, ücretli saatler ve evlilik gibi faktörler göz önüne alınarak yapılan karşılaştırmada esnek çalışmanın iş yaşam dengesinin gelişmesi ile ilişkili olduğu ve örgütsel ve kişisel olarak olumlu etkileri olduğu kanıtlanmıştır (Hill vd. 2001: 55). Yapılan diğer bir araştırma da ise iş yaşam dengesi ile iş aile çatışmasının ters ilişkili olduğu, esnek çalışma sağlandığı takdirde iş yaşam çatışmasının azaldığı görülmektedir (Breugh & Frye, 2007: 49).

Ülkemizdeki 1474 sayılı eski iş kanununda ve 4857 sayılı yeni iş kanununda esnek çalışma ile ilgili esnek hükümler yer almaktadır. Ancak sosyal güvenlik ve kıdem tazminatı gibi konuların mevzuatta düzenlenmemiş olması ile sosyal tarafların fikir ayrılığı yaşamalarına neden olmuş ve bu uygulamanın kullanımı engellenmiştir (Aksu, 2012: 24). OECD'nin Aralık 2004 ve Temmuz 2008 tarihlerindeki Türkiye raporunda 4857 sayılı iş kanununun Türkiye'deki iş gücü piyasasına belirli bir esneklik sağlamasına rağmen, Türkiye'de işgücü piyasası düzenlemelerinin OECD alanındaki en katı düzenlemeler olduğu belirtilmektedir. Bu bakımdan mevzuatın katılığı sebebiyle işletmeler kayıt dışı istihdama itilmektedir (Filiz, 2011: 102).

1.6. İş Yaşam Dengesini Sağlayıcı Politika Önerileri

Bireylerin hayatını devam ettirebilmeleri için yapmakla yükümlü oldukları birden fazla rolleri bulunmaktadır. Bu rollere ilişkin sorumlulukları yerine getirirken, bu rollere ilişkin harcanan zaman ve enerjinin aynı anda istenmesi, bireyin hayatında iş yaşam çatışmasını oluşturmaktadır. Kişilerin yerine getirmekle yükümlü olduğu roller de cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Genel manada bakıldığında kadının ev ve çocuk bakımını üstlendiğini, erkeğin ise, evin geçiminden sorumlu olduğu düşüncesi hâkimdir. Son zamanlarda kadınların da iş hayatına aktif bir şekilde katılmasıyla ev ve iş hayatında yerine getirilmesi gereken rollerde farklılık meydana gelmektedir. Kadınlar hem çalışan hem de annelik vazifelerini yerine getirmeye başlamışlardır. Bu durumda kadın çalışanların iş yaşam çatışması ile karşılaşması ve bu bakımdan da bir denge oluşturma zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu problem yalnızca kadınlar için değil, aynı zamanda erkekler içinde önemli bir sorun olarak karşılıklarına çıkmaktadır. Literatür çerçevesinde incelenen iş yaşam dengesine yönelik çalışmalarda, iş yaşam çatışması yaşayan iş görenlerin diğer çalışanlara oranla daha düşük performansla sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte birden fazla rolü yerine getirme zorunluluğu kişiyi strese sokmakta ve bireylerde işe devamsızlık oranlarını artırmaktadır. Bu durum yalnızca iş yaşamını olumsuz etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda aile yaşamını da olumsuz yönde etkilemektedir (Duxbury & Higgins, 2001: 5-6).

İş yerinde iş görenlerin nasıl, hangi zamanlarda ve hangi yerde çalışacaklarına dair, işverenler daha çok esneklik olanağı sağlamalıdır. İş ortamlarında iş yaşam dengesini sağlanmasının yanında esnek çalışma ortamları da bireyi motive eden kıstaslar arasında yer almaktadır. Bunun yanında diğer bir önlem ise, ücret ve kesinti uygulamalarıdır. Özellikle kadın iş görenler için, çocuk ve yetişkin bakımı için yapılan devamsızlık durumlarında ücret kesintilerinin en aza indirilmesi, çalışma zamanlarındaki devamsızlığı azaltmak içinde part-time çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Böylece bu imkânlar meydana getirilerek çalışanların devamsızlık ve verimlilik kaybını en aza indirmeye çalışmaktır (Duxbury & Higgins, 2001: 9).

İş yaşam dengesi sadece işverenler tarafından ele alınması yeterli olacak bir konu değildir. Sendikalarında işçilerin hakkını savunan bir yapı olduğu düşünülürse bu konuda gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Sendikalar iş yaşam dengesine yönelik farklılığı artıran kampanyalara liderlik ederek bu konuda iş görenlerin savunucusu olmalıdır. Toplu pazarlık süreçlerinde iş yaşam dengesine yönelik çalışmaları da dâhil etmelidirler. İş yaşam dengesine yönelik eğitimler vererek bu konuda iş görenlerin bilgi ve tecrübelerini sendika ve işverenler tarafından desteklenen iş yaşam dengesi politikaları hükümetler tarafından desteklenen politikalar olmalıdırlar. Bu politikaların uygulanabilirliğini sağlamalıdırlar. Bunlara ilişkin yasal düzenlemeler gerçekleştirmeleri ve bunlara yönelik aksaklıkları gidermelidirler (Doğrul & Tekeli, 2010: 14-15)

1.7. İş Yaşam Dengesinin Tarihsel Gelişimi

İş yaşam dengesi bireylerin iş ve yaşam alanlarındaki taleplerinin dengede olduğu durumu ifade etmektedir. İş yaşam dengesi günlük dilde çok kullanılmamasına rağmen 1986 yılında kültürel ifadeleri anlatmak için kullanılmaya başlanmıştır. İş yaşam dengesine yönelik iş yaşam programları 1930'lı yıllarda kullanılmaya başlanmış ve 2.Dünya Savaşı öncesi W.K. Kellogg şirketi geleneksel 3 günlük 8 saat vardiya sistemini, 4 günlük 6 saat vardiya sistemi olarak değiştirmesi ile gelişmeye başlamıştır. Değişen bu vardiya sistemi ile birlikte çalışanların moral ve verimliliklerinde artış gözlenmiş ve (Lockwood, 2003: 2) yedi yıl süren uygulama boyunca personelin daha verimli çalıştığı tespit edilmiştir. Fakat bu uygulama daha fazla çalışıp daha çok maaş almak isteyen personel nedeniyle sonlandırılmıştır. Sekiz saatlik mesai başlangıcı ise, 19. Yüzyıl başlarında günlük çalışma süreleri 10-16 saat arası değişmekte iken, 1817 yılında İngiliz fabrikatör Robert Owen, “Sekiz saat iş, sekiz saat eğlence, sekiz saat dinlenme” fikrini ortaya atarak uygulamanın zamanla hayata geçmesini sağlamıştır (www.cnbce.com).

1970’li yıllarda kadınların iş hayatına dâhil olması ile birlikte kadınların iş hayatı sosyal bir kadın sorunu olarak ortaya çıkmıştır. 1980’li yılların başında ise insan kaynakları yöneticileri “iş için iyi olan, işçi içinde iyidir” prensibiyle konuyu kapsamlı bir iş haline getirmişlerdir. İngiltere’de bu durum ulusal bir beceri sıkıntısı ve hizmet odaklı bir ekonomi problemi olarak görülmüştür. Bu bağlamda iş yaşam dengesi, işe alma ve işte istihdam etme politikalarını teşvik etmek için bir araç haline gelmiştir. Bu gelişmelerden sonra İngiltere Ticaret ve Sanayi Bakanlığı 2003 yılında kadın ve erkek çalışanların aile ve iş hayatlarındaki dengeyi daha iyi sağlayabilmeleri için uygun politikalar ve uygulamalar geliştirmişlerdir (Frame & Hartog, 2003: 358). Bu gelişmelere paralel olarak 1984’de İngiltere’de esnek çalışma sözleşmeleri benimsenmeye başlanmıştır. Aktinson (1984) “esnek firma” olarak adlandırılan “sayısal” esneklik ile işveren ve iş taleplerine yanıt olarak, işverenlerin işlerini büyütme veya küçültme için fırsat vermiştir. 1990’lı yıllarda İngiltere’de esnek sözleşmelerde büyük bir artış olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesinin etkisiyle İngiltere’de Ocak 1998’de Zaman yönetmeliği, 1999’da iş ilişkileri yasası ve 2002’de İstihdam yasası gibi yasal değişiklikler yapılmıştır (Frame & Hartog, 2003: 360).

1.8. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş yaşam dengesizliğinin “kişisel, aile ve iş” alanları olmak üzere çeşitli alanlarda olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

1.8.1. Kişisel Alandaki Sıkıntılar

İş yaşam dengesinin sağlanamamasının meydana getirdiği kişisel sıkıntılar; psikolojik sıkıntılar (stres, tükenmişlik, vb.), psikosomatik sıkıntılar (psikolojik sıkıntının yol açtığı fiziksel sıkıntılar), kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik olmak üzere üç başlık altında toplanabilmektedir (Ayçan vd, 2007: 47).

İş yaşam dengesinin sağlanamamış olmasının yol açtığı psikolojik sıkıntıların ilki olarak stres karşımıza çıkmaktadır. Stres, bedenin her türlü uyarana karşı uyum sağlamak için gösterdiği tepki şeklinde tanımlanmaktadır. İş ve aile arasında istenen dengenin kurulamamasından dolayı stres meydana gelmektedir. Strese bağlı olarak da bireyde tükenmişlik hissi meydana gelmektedir. Tükenmişlik ise; bireyin yoğun bir biçimde stres yaşaması sonucunda bireyde gerginlik, sinirlilik ve bitkinlik hissi oluşturan ve bireyi diğer kişilere karşı duyarsız ve katı tutumlar sergilemesine yol açan bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş ve aile dengesizliği ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu ve iş yaşam dengesizliğinin artması ile doğru orantılı şekilde tükenmişlik hissini arttığı ifade edilmektedir (Igodan, 1986).

Diğer psikolojik sıkıntılar ise depresif duygu durumu, yalnızlık hissi ve huzursuzluktur. Depresif duygu durumu bireylerde gelişen bitkinlik hali ile yaşama karşı ilgi ve yaşamdan zevk almada meydana gelen azalma şeklindedir. Yapılan birçok araştırmada iş yaşam dengesinin sağlanamamış olması doğrudan ve dolaylı olarak bireylerde depresif duygu durumuna yol açtığı ifade edilmektedir. Psikolojik sıkıntılardan bir diğeri ise suçluluk duygusudur. Bireylerin sınırlı olan zaman ve enerji kaynaklarını sadece tek bir alanda kullanması ve diğer alanlarda kullanmaması ve talepleri karşılayamaması bireyleri suçluluk duygusuna itmektir. Yaşam doyumunda azalma psikolojik sıkıntılardan bir diğeri. İş yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. İş ve aile arasındaki dengesizlik, kişilerin hayata değer verdiği şeyleri yapmalarını engellediğinden dolayı bireylerin yaşam doyumlarını azaltmaktadır (Duxbury & Higgins, 1991: 69-71).

İş yaşam dengesizliğinin yol açtığı kişisel sıkıntılardan bir diğeri ise psikosomatik sıkıntılardır. Psikosomatik sıkıntılar ruhsal nedenlerden dolayı ortaya çıkan bedensel bozukluklar olarak ifade edilmekte birlikte yapılan birçok çalışmada da bitkinlik, tansiyon, kan basıncında artış, iştahsızlık, baş ağrısı, kalp ağrısı gibi psikosomatik sıkıntılara yol açtığı belirtilmektedir (Thomas & Ganster, 1995: 13-14). Psikosomatik sıkıntılarının sonucusu olarak da kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik olarak belirtilmektedir. Bireylerin bütün zamanını işi ve ailesi arasında paylaşması kendine zaman ayırmasını engellemekte ve yapmak istedikleri şeyleri yapmasını engellemektedir. Dolayısıyla bu durum da bireylere tatminsizlik olarak yansımaktadır. Kişisel yaşam, bireylerin yaşantılarında iş ve aile boyutları kadar önem taşıdığından dolayı kendine zaman ayırmak önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Ayçan vd. 2007: 55).

1.8.2. Ailevi Alanındaki Sıkıntılar

Ailevi sıkıntıları genel olarak evlilik doyumunda azalma, çocuklarla ilişkilerde yaşanan problemler, rol tatmininde azalma, ebeveynlerle, arkadaş ve sosyal çevre ile olan ilişkilerde yaşanan problemler olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır (Matthews vd., 1996: 63-64). Tausig & Fenwick (2001: 102)'in iş yaşam çatışmasının zaman yönünden incelediği çalışmasında; düzensiz çalışma saatleri iş aile çatışmasını artırarak evlilik tatminini, evlilik mutluluğunu ve aile tatminini düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Eşlerin iş durumu evlilik doyumunu doğrudan etkilemektedir. Çalışma saatlerin evlilikte sorun haline dönüştüğünde evlilik doyumunda azalma görülmektedir (Booth vd. 1984: 572). İş yaşam dengesinin bozulması eşler arasında yaşanan problemlerin yanı sıra, çocuklarda oluşan problemlere (davranışsal, gelişimsel, ilişkisel) veya çocuklarla ilişkilerde yaşanan problemlere sebep

olabilmektedir. Çalışan ebeveynler olarak çocukla zaman geçirmek, çocuğun normal psikolojik gelişimine katkıda bulunurken, çocuğa vakit ayırmamak sorunlu davranış şekilleri geliştirmesine sebep olabilmektedir. İş yaşam dengesinin sağlanamamış olmasının yarattığı sorunlardan bir diğeri; rollerden duyulan tatminde azalma şeklindedir. İş aile arasında bir denge kuramayan kişiler aile hayatlarındaki rollerinden (anne, baba, eş, evlat vb.) yeterince tatmin olmayabilirler. Ebeveynlerle, arkadaş ve sosyal çevreyle ilişkilerde yaşanan problem ise ailevi sıkıntılardan bir diğeri. İş yaşam dengesini kurmakta zorluk çeken bireyler aile, dostları ve arkadaşlarına gereken zamanı ayıramayabilir. Buda sosyal çevreyle problemlere yol açabilmektedir (Matthews vd. 1996: 64).

1.8.3. İş Alanındaki Sıkıntılar

İş yaşam dengesizliğinin iş alanındaki sıkıntıları; işe devamsızlık ve işi bırakma eğilimde artış, iş tatmininde ve kuruma bağlılıkta azalma, rol tatmininde azalma, motivasyonda azalma, takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansında düşüş şeklinde meydana gelmektedir. İş hayatındaki sıkıntılara bakıldığında genel olarak devamsızlık ve sonrasında ise işten ayrılma niyetlerinde artış olarak gözlemlenmektedir. İşten ayrılma niyetlerindeki ilk belirti ise devamsızlık isteği ile görülmektedir (Boyar, vd., 2005: 919). Devamsızlık, çalışanların nedensiz olarak işe gelmeme eğilimidir (Hellman, 1997: 684). Bu bakımdan devamsızlığın nedenlerini belirlemek oldukça güç olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda genel olarak iş devamsızlık ile iş yaşam dengesizliği arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Küçükusta, 2007: 67).

Bireylerin iş yaşam dengesizliği yaşaması kişisel, aile ve iş alanlarında yaşamış oldukları sıkıntıların yanı sıra, iş tatminlerini ve kurumlara bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir. İş yaşam dengesi ile iş tatminine yönelik yapılan çalışmaların çoğu, dengesizlik arttıkça, iş tatmininin azaldığı ve iş ve yaşam dengesizliği arttıkça kurumlara olan bağlılıkların azaldığı şeklinde ifade edilmektedir (Bruck, vd.: 338). Tiedje ve diğerlerinin (1990) yılında yapmış oldukları rol algısı ve rol tatminine yönelik çalışmasında, iş-yaşam çatışmasını daha az yaşayan bireylerin, daha az depresif olacaklarını, dolayısıyla iş ve ev rollerinde daha fazla tatmin olacaklarını ifade etmektedirler (Tiedje vd., 1990: 64). Motivasyon ise, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeden tatmin olup olmadıklarından etkilenen diğer bir değişkendir. İnsanlar kendilerine yönelik hedefleri, istekleri karşılandığı oranda motive olmaktadır. Özellikle iş hayatında belli bir deneyim ve kідeme ulaşmış kişiler özel hayatlarında fırsat veren iş ve işyerlerinde çalışırken daha çok mutlu olduklarını ifade etmektedirler. Literatür de motivasyon ve iş yaşam dengesizliğini inceleyen araştırmalara pek

rastlanmamaktadır. Ayçan vd. (2007)'e göre iş ve aile arasındaki dengesizlik motivasyonu artırıcı bir unsur bile olabilir. Örneğin; iş ve aile yaşamlarındaki taleplerini gerçekleştiremeyen, aile hayatında sıkıntılar yaşayan bir birey, iş alanında sıkıntı yaşamamak ve bu alandaki hedeflerini gerçekleştirmek için işine dört elle sarılabilir. Aynı zamanda kişiler ailenin taleplerini özellikle maddi taleplerini karşılamak için daha fazla motivasyona ihtiyaç duyabilmektedir. Ayçan vd. (2007) bireylerin çocuk sahibi olduktan sonra işteki motivasyonlarında artış olduğunu ifade etmektedir. (Ayçan vd., 2001: 69-70).

Takım çalışmasında verimsizlik kavramı, iş görenlerin örgütte belirli bir grupla iş yaşam dengesini sağlayamamasından dolayı, kişisel önceliklerini belirleyememesi, motivasyon kaybı ile takım çalışmasına yeterince odaklanamaması ve katkı sağlayamamasından dolayı işleri sekteye uğratması veya çalışan diğer iş görenlerin emek ve zamanlarını alarak üretkenliğe katkı sağlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Demirer, 2011: 32). İş performansı ise; yönetici ve çalışanın karşılıklı beklentilerini birbirlerine aktardıkları, kişinin performansını planladıkları, yöneticilerin sağlamış oldukları hedeflenen planlara ulaşmaya çalıştıkları, yöneticilerin etkili bir geri besleme sağladığı ve sürecin sonunda da değerlendirme yaptığı bir sistem olduğu için iş yaşam dengesinin belirleyicisi durumundadır (Uyarlıgil, 2013: 213). Bu bakımdan hayatında dengesizlik yaşayan bir birey, işi için gerekli olan özen ve çabayı göstermediği takdirde iş performansında da bir takım sıkıntıları olacaktır. İş yaşam dengesizliği sonucunda ortaya çıkan sıkıntılar birbirini tetikler durumdadır. Örneğin motivasyon sorunu yaşayan birey, işe gelmek istemeyecek, devamsızlık gösterecek ve işine karşı bir takım olumsuz duygular besleyecektir. Bunun sonucunda performans kaybı yaşayacak ve işten ayrılma niyeti gösterebileceklerdir (Ayçan, vd. 2007: 72).

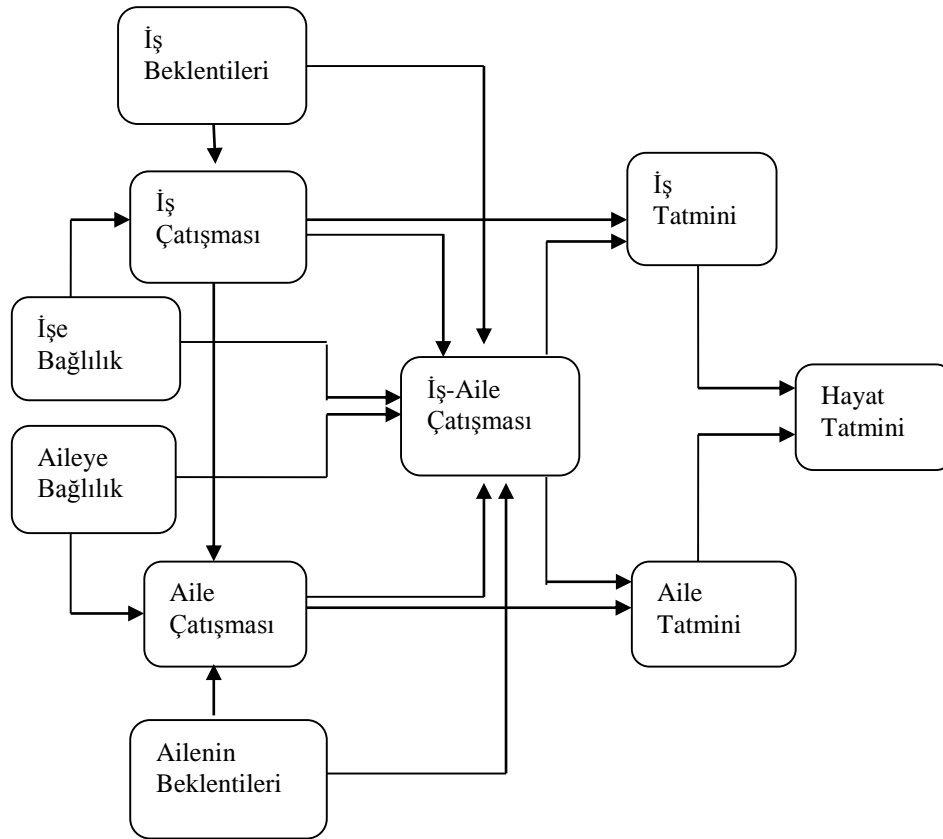
1.9. İş Aile Yaşam Çatışması

İş yaşam dengesi sağlanamadığı takdirde bireylerin aileleri ve işleri arasında istenmeyen bir çatışma yaşanmaktadır. Literatür taramasında bireyin yaşamış olduğu bu çatışma iş aile yaşam çatışması olarak tanımlanmaktadır.

Sanayileşme sürecinin artması ile birlikte gelir elde etme zorunluluğu ortaya çıkmış ve bireylerin sorumlu olduğu aile bireyelerine yönelik yerine getirilmesi gereken sorumlulukları da artmaya başlamıştır. Sanayileşme süreci olmadan önce üretim sadece aile gereksinimlerini karşılamaya yönelik iken, sanayileşme sürecinden sonra aile gereksinimlerinin dışına taşınmıştır. Üretim sürecinde yaşanan bu değişimle birlikte iş ve aile yaşamlarında farklı kültürlerin ve beklentilerin yaşanmasına neden olmuştur (Clark, 200: 748). Bireylerin aile ve hayatlarında yaşamış olduğu farklı kültür ve beklentiler bireylerin istemediği bir çatışma

yaşamına neden olmakta ve yaşanan bu çatışma ile birlikte bireyin iş ve aile yaşamında birçok sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Bireylerin yaşamış oldukları iş yaşam çatışması, bireyin aile yaşamının yanı sıra örgüt yaşamı içinde önemli olduğu görülmektedir. Birey, evi ve işi arasında çeşitli roller taşımakta ve bu rolleri de işi ve ailesine yansıtılmaktadır. Bunun sonucunda da, zaman yetersizliği, rol çatışması, rol belirsizliği, fazla çalışma sonucunda oluşan psikolojik baskı, zihinsel yoğunluk, stresli ortam gibi iş ve aile çatışması ile ilgili unsurlar karşımıza çıkmaktadır (Higgins & Duxbury, 1992: 393).

Küreselleşen dünya ile birlikte çalışanların yoğun iş temposu, çalışanlar için stres kaynağı olmuştur. Stres, çalışanların iş yaşamları etkilemekle kalmayıp onların aile hayatlarını da etkileyen önemli bir faktör haline gelmiştir (Turunç & Erkuş, 2010: 416). Bunun yanı sıra kadınların iş yaşamındaki rollerinin artması ile birlikte aile yaşamında değişen roller sebebiyle iş yaşam çatışması meydana gelmektedir. Değişen bu roller iş ve aile sorumluluklarında bir takım değişimlere neden olmuş ve bu değişimler sebebiyle de aile ve iş yaşamı arasındaki denge bozulmuştur. Bozulan bu denge iş ve aile yaşam çatışmasının oluşmasına zemin hazırlamıştır (Geurts vd. 1992: 533). İş aile çatışması bireyin aile ve iş hayatında roller arasında meydana gelen bir takım uyumsuzluk olarak ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 512). Diğer bir ifadeyle iş ve aile yönelimli rollerinin aynı zamanda meydana gelmesi ile yaşanan uyumsuzluk olarak da adlandırılmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). İş ve aile çatışması; iş ve aile rollerinden herhangi birisinin yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkan bir çatışma türü olarak da ifade edilmektedir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009: 156). İş ve aile çatışması genel manada bireyin birden fazla role sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda iki yönlü süreç olan iş yaşam çatışması; işin aile rollerinin yapılmasını engellemesi sonucu meydana gelirken, ailenin de işin gerekli rollerini yerine getirilmesini engellemesi ile meydana gelmektedir (Duxbury vd. , 1994: 450). Bireyin yaşamış olduğu iş aile çatışması çok yönlü gerçekleşmekte ve bireyin işine bağlılığı, bireyin ailesine olan bağlılığı, ailevi ve işe yönelik problemler veya ailesi ve işinden gelen istekler iş aile yaşam çatışmasına neden olmaktadır. Yaşanmış olan bu sıkıntılar ile kişinin yaşam tatmininde azalma meydana gelmektedir (Jackson, 1985: 574). Şekil 1.4'de iş aile çatışma süreci gösterilmektedir.



Şekil 1.4 İş Aile Çatışma Süreci

Kaynak: Duxbury ve Higgins, 1991: 61

Cinamon ve Rich (2002), iş ve aile çatışmasında, iş ve aile niteliklerinin rollerinin önem derecesine göre iş görenleri üç farklı profilde incelemiştir. Aile ve iş rollerine büyük önem veren bireyler” çift profil”, iş hayatına daha fazla önem verip, ailesine yönelik önem derecesi daha az olanlar “iş profili”, iş yaşamına verdiği önem derecesi az, aile hayatına verilen önem fazla ise “aile profili” olarak ele alınmaktadır. İşi ve ailesi arasında istedikleri dengeyi kurmaya çalışan her bir birey bu profilleri uygulamaya çalışmakta ve sahip olduğu sorumluluklarını yerine getirmeye gayret göstermektedirler. Aile ve iş hayatındaki etkisinin yoğunluğu hiyerarşinin her basamağındaki iş görenin hayatında yer bulurken, yönetici görevini üstlenen kişilerin, üstlenmiş oldukları roller ve beklentilerin fazla olması ve belirli bir denetim alanına sahip olmasından dolayı etkileşim yoğunluğu daha fazladır (Cinamon & Rich, 2002: 531). Greenhaus & Beutell’in (1985) çalışmasında ise iş aile çatışması; zamana bağlı çatışma, gerilime bağlı çatışma ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985: 78-79);

Zamana Bağlı Çatışma: Kişinin biden fazla rolleri için süre olarak birbirleri ile rekabet ederler. Bir rolde faaliyetler için harcanan zaman genellikle başka bir rol için harcanmaz. Zaman tabanlı çatışma aşırı çalışma süresi ve zamanlama çatışma boyutları ile tutarlıdır. Zamana bağlı çatışma iki şekilde gerçekleşir. Birincisi; bir role ilişkin zaman baskıları ile diğer

rolün beklentilerin karşılanması imkânsız olabilir. İkincisi, belirli bir rol yerine getirilirken, zihinsel olarak başka bir rolün meşguliyetini yaşamaktır (Greenhaus & Beutell, 1985: 78-79). Zamana bağlı çatışmada en önemli unsur zamandır. Gün içerisinde yapılan her bir rol nedeniyle, diğer rollere kalan zaman azalacaktır. Birey rolünü yerine getirirken azalan zamandan dolayı diğer yapması gereken roller için zaman esaslı bir çatışma yaşayacaktır (Cardenas & Major, 2005: 36). Zaman esaslı çatışmaya; mesai saatlerinin fazla olması, iş saatlerinin düzensiz olması, kadın ve erkeğin beraber çalışması, ailevi sıkıntılar vb. neden olmaktadır (Elloy, 2004: 20).

Gerilime Bağlı Çatışma: İş yaşamının sebep olduğu olumsuz durumlar sonucunda, diğer rolün sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesini engellemektedir. Genellikle gerginlik, yorgunluk, depresyon, halsizlik, sinirlilik, gibi durumların oluşması sonucu meydana gelir. Bu durumlarda kişinin performansını olumsuz yönde etkilenmektedir. Diğer role ilişkin talepler karşılanamaz hale gelmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985: 78-79). Kinnunen ve Maun'ya göre gerginliğe bağlı çatışma bir roldeki gerilim septomlarının diğer rolün performansını etkilemesi sonucu meydana gelmektedir (Kinnunen & Mauno, 1998: 158). Bacharach vd. göre bireyin iş ve aile hayatındaki psikolojik problemleri diğer yaşam alanına taşınması olarak da tanımlanmaktadır (Bacharach vd., 1991: 41).

Davranışa Bağlı Çatışma: Bireylerin iş ve aile yaşamlarında üstlenmiş oldukları rollerin diğer alanlarda bulunan rollere yönelik uymaması durumunu ifade etmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985: 78-79). Kinnunen ve Mauno'ya göre davranış esaslı çatışma, bir rolde gerçekleştirilen davranış ile diğer rolün beklenen davranışının uyuşmaması olarak ifade edilmektedir (Kinnunen & Mauno, 1998: 158).

Çalışan kişilerin aile ve iş hayatlarında üstlenmiş oldukları roller tek taraflı olarak çatışmaya neden olmamaktadır. Bireylerin üstlenmiş oldukları rollerin talepleri yerine getirilirken bu talepler aynı zamanda eş zamanlı olursa çatışma meydana gelmektedir (Özmete, 2012: 4). İş ve aile hayatı çatışmasına yönelik yapılan bir ankete göre Avrupa'da kadınların ücretsiz ev ve bakım işlerine günlük katılım oranları %80 iken bu oran erkelerde %5 düzeyinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda ailevi sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda Avrupa çapında cinsiyet önyargısı bulunmaktadır. Erkeklerin ücretsiz olarak günlük ev işlerine katılımındaki en kötü performansı %17 ile Türkiye göstermektedir. Bu oranı %70 ile en iyi temsil eden ülke ise İsveç'tir. Türkiye'de erkelerin %71'i ile kadınların %62'si ücretsiz ev işlerin yapılması konusunda kendilerine düşen payların adil olduğunu düşünmektedir. Çünkü Türkiye'de erkelerin ve kadınların büyük bir bölümü ücretsiz ev işlerinin kadınlar tarafından

yapılmasının makul olduğunu düşünmektedir. Bu yüzdende Türkiye’de evin geçimini sağlamak üzere erkeklerin ön planda olduğunu görülmektedir (Erdoğan, 2010: 20).

1.10. Dünya’da İş Yaşam Dengesi Oranları

Global yönetim danışmanlığı firması olan Hay Group tarafından 2013 yılında gerçekleştirilen bir araştırmaya göre iş yaşam dengesini desteklemeyen şirketlerde çalışanların % 27’den fazlası diğer yıl şirketten ayrılmayı planlamaktadırlar. İş ve kişisel yaşam arasında makul bir denge kurmaları için çalışanlara destek sağlayan şirketlerde ise bu oran % 17’dir. Hay Group 2013 araştırmasına göre çalışanların % 39’u iş ve kişisel yaşamları arasında iyi bir dengenin olmadığını belirtmektedir. 2012 yılında ise bu oranın % 32 civarlarında olduğu ifade edilmektedir. Türkiye’den elde edilen veri tabanlarına bakıldığında ise çalışanların % 36’sı iyi bir iş yaşam dengesinin olmadığı belirtmektedir. Hay Group 2013 araştırmasına göre orta Amerika’da şirketler iş yaşam dengesi sağlanması noktasında listenin başında yer almaktadır. Çalışanların % 70’i çalıştığı şirketlerin makul bir iş yaşam dengesi sağlanması noktasında imkân sağladığından bahsetmektedir. Orta Amerika’yı sırasıyla % 65’lik oranla Kuzey Amerika, % 63’lük oranla Doğu Asya, % 63’lük oranla Latin Amerika ve Karayipler ve % 62’lik oranla Güney Asya takip etmektedir (www.haygroup.com).

Avrupa’daki iş yaşam dengesi oranlarına bakıldığında bir önceki yıla oranla biraz düşüş yaşandığı görülmektedir. 2012 ‘de % 55 orana sahip iken bu oran 2013 yılında % 44’lere kadar düşmektedir. Buna karşın Doğu Avrupa’da şirketlerin iş yaşam dengesi kurmalarında kendilerine destek verdiğini söyleyenler ise % 56’lık bir orana sahiptir. Avrupa’daki diğer oranlara bakıldığında; İspanya’da % 56, Almanya’da % 50, Fransa’da % 41, Birleşik Krallık’da % 51 civarlarında şirketlerin iş yaşam dengesini destekleyen uygulamaların olduğunu çalışanlar belirtmiştir. Afrika ve Orta Doğu’da iş yaşam dengesi algıları düşük seviyelerde gözlemlenmiştir. Afrika’da çalışanların % 44’ü şirketlerinden iş yaşam dengeleri konusunda destek aldıklarını söylemektedir. Bölgeler arasında Güney Afrika % 43’lük bir orana sahiptir. Orta Doğu’da ise bu oran % 52 civarındadır. Elde edilen bu veriler Hay Group Insight’ın derlediği global çalışan görüşü veri tabanından alınmıştır. Her yıl güncellenen bu veri tabanı dünyada 400’ün üzerindeki şirkette 5 milyondan fazla çalışanın verdiği yanıtları içermektedir (www.haygroup.com).

Avrupa’da işletmelerin çoğunluğunu oluşturan KOBİ’ler iş yaşam dengesine yönelik gönüllü olarak önlemler almakta yetersiz kalmakta ve bunlara yönelik olarak da yapılan harcamaları pahalı bulmanın yanında bu politikaları küçük işletmeler için uygulanmasının zor bir politika olduğunu düşünmektedirler. Araştırmalara göre iş yaşam dengesine yönelik

programlara yatırım yapan şirketlerin mali kazançların artırdığı görülmektedir. Örneğin Birleşik Krallık'ta Xerox, esnek çalışma saatleri ve ebeveynlik izin girişimleri sonucunda, 1999 ve 2004 yılları arasında 1 milyon Sterlin tasarruf sağladığını ileri sürmektedir. Birleşik Krallık'ta ruhsal gerilime bağlı hastalıkların haftalık olarak işletmelere maliyeti 7 milyon Sterlin olarak tahmin edilmektedir. Bu bakımdan iş yaşam dengesine yönelik önlemlerin alınması ile birlikte hastalık kaynaklı devamsızlıkların önemli oranda azalması ile birlikte devamlılık oranları ve personel verimliliğinin artması beklenmektedir (EUROFOUND, 2009: 6).

Avrupa Yaşam ve İş Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND)'ın iş yaşam dengesine yönelik temel bulguları şu şekilde ele almaktadır (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2009: 2);

- Uzun çalışma saatleri işle ilgili ve ailesel sorumlulukların dengelenmesini güçleştirmektedir; AB üye 15 ülkede yaşayan Avrupalılar iş yerinde geçirdikleri zamanın fazla olmasından dolayı ailesi ile ilgili yükümlülüklerine yerine getirmekte güçlük çekerken, AB yeni üye olan ülkeler ve aday olan ülkelerde bu sorun daha da fazla durumdadır. Bununla birlikte çalışma haftaları uzun olan çalışanların genellikle iş yaşam dengesini sağlamakta daha fazla zorlandıkları görülmektedir.
- Açık cinsiyet farklılıkları görülmektedir; erkeklerin kadınlara oranla ücretli işlerde çalışma oranları daha fazla olmasına rağmen, kadınların ev ile ilgili sorumluluklarından dolayı erkeklerden daha fazla çalışmaktadır.
- Elverişsiz gruplar fazladan baskılara maruz kalmaktadır; kadınların hayat boyunca gelir düzeyi düşük ve emeklilik beklentileri azdır. Bu bakımdan ailevi ve iş ile ilgili sorunları uzlaştırmak için kadınların yarım günlük işlerde çalışmalarına bağlıdır.
- Çalışanların iş yaşam dengesi kurmasının kolaylaştırılması şirketlere kazanç sağlayabilir; şirketler, çalışanların verimliliğini ve performansını artırmak için çalışanlara yönelik esnek çalışma saatleri getirerek hastalık izinlerini azaltabilmektedir. Buda personelin verimliliğini artırır, işe olan devamlılığını artırır.
- Finansman ve sosyal güvenlik konuları çalışma saatlerinin esnekliğinin artırılmasını engellemektedir; çalışanların, esnek çalışma saatleri, yarım gün iş gibi esneklik modelleri ile iş ve ailesel sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayabilmektedir. Ama mevcut vergi, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemleri bu çalışma şekillerini karşılamaya uygun hale getirilmemiştir.
- Bakımın örgütlenmesi iş yaşam dengesinde temel bir konudur; Avrupa'da nüfus yaşlandıkça, çocuk ve yaşlı bakımları zorunlulukları getirilmiştir. Kadınlar erkeklere

oranla daha büyük bir bakım zorluluğu ile karşı karşıyadır. Ebeveynlik izinleri ve bakım izinleri bu konuda katkıda bulunabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, modern yönetim kavramlarından biri olarak üzerinde çok durulan bir kavramdır. 1956 yılından beri yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık literatüründe çok sayıda ve birbirinden farklı kavram ve tanımlamaların kullanıldığını göstermektedir. Bu kavramlardan en fazla kullanılanlar ise; iş ahlakı, mesleki bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılık, sadakat ve işe sarılma şeklinde ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005: 2). Sabuncuoğlu (2009: 21) ise örgütsel bağlılıkla ilgili tarihsel süreç içerisinde yapılan tanımları şu şekilde sıralamıştır;

- *Kişinin yan fayda (side-bet) sağlaması ve bunu tutarlı faaliyetlerle bütünleştirmesidir (Becker, 1960).*
- *Bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücüdür (Grusky, 1966).*
- *Personelin örgüt çıkarları için daha fazla çaba göstermesi, örgütün ve değerlerin kabul etmesidir (Launer, 1968).*
- *Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur (Rietzer ve Trice, 1969).*
- *Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Schneider & Nygren, 1970).*
- *Birey ile örgüt etkileşimi ve personelin elde ettiklerinin katkılara oranı ile ilgili algulamalarıdır (Hrebiniak & Alutto, 1972).*
- *Kişinin örgütle özdeşleşmesi, işini benimsemesi ve sadakatini sunması, örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanmasıdır (Buchanan, 1974).*
- *Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesidir (Steers, 1977).*
- *Örgütün amaçlarına uygun bir biçimde davranabilmek için içselleştirmiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener, 1982).*
- *Örgütü oluşturan çoklu ögelerin (üst yönetim, müşteriler, sendikalar, ve/ ya da toplum) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985).*

- *Örgütün bakış açısı ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesidir (O'Reilly & Chatman, 1986).*
- *Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ceza ya da ödül bulunmada bile işini sevmeye ve ona devam etme isteğidir (Schwenk, 1986).*
- *Bağlılık, kişinin örgütte kalma isteği duyması ve örgütün amaç ve değerleriyle maddi kaygı duymadan bütünleşmesidir (Gaertner & Nollen, 1989).*
- *Örgütsel bağlılık personelin örgütle ilişkisini şekillendiren ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır (Meyer & Allen, 1996).*
- *Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 200).*
- *Personelin örgütte kalmak istemesi, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimikleme, personelin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005).*

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında bütün tanımların ortak noktalarının; örgüte bağlı olan bireylerin, örgüt başarısı için ellerinden gelen katkıları sağlama doğrultusunda davranış gösterecekleri beklentisi olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, bağlılıkları çok güçlü olan işgörenlerin performans düzeylerinin bağlılık duymayan çalışan işgörenlere oranla daha fazla olacağı düşüncesi örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında temel alınan en önemli unsur olduğu ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu & Ersoy, 2010: 3). Yapılan tanımlamaların büyük çoğunluğunda örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için kendisinden beklenilenden daha fazla çaba sarf etmesi, örgütüyle kimlik bütünleşmesini gerçekleştirme ve örgütteki üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyması gibi bağlılığı ifade eden öğelere yer verildiği görülmektedir (Bakan, 2011: 10). Porter vd. (1974) çalışmasında yapılan örgütsel bağlılığın tanımı örgütsel bağlılık çalışmalarında en yaygın olarak kullanılan kavramdır. Bu kavramda örgütsel bağlılığın üç farklı yönü vurgulanmıştır. Bunlar;

- Örgütsel amaç ve değerleri kabul etmek güçlü bir bağlılık duymak,
- Gönüllü ve istekli olarak çalışma gayreti içerisinde olmak.
- Örgütsel üyeliğin devamı noktasında güçlü bir bağlılık duygusuna sahip olmak (Reichers, 1985: 468).

Bu faktörler özdeşleşme, içselleştirme ve sadakat olarak da adlandırılmaktadır (Perçin & Özkul, 2009: 23). Çalışanların örgütsel hedefleri benimseyip kabullenmesi özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, bir grup veya bir örgütle farklı nedenlerden dolayı

özdeşleşmektedir. Grup üyeliği bireyin kendisini tanımaya yardımcı olmakla birlikte, bireye ait olma duygusunu kazandırmaktır. Eğer örgütün imajı, prestiji ve güvenilirliği yüksek ise örgüt üyeleri daha fazla özdeşleşme göstermektedir (Benkhoff, 1977: 118). Çalışanların örgütlerine karşı hissetmiş oldukları bağlılıkları çalışanların örgütlerin hedef ve amaçlarını benimsemesi örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel değerleri, örgütsel vizyonu ve hedefleri benimseyerek, örgüt yararı için bir şeyler yapmak ve örgüt üyeliği için çaba sarfetmek çalışanların bağlılığını göstermektedir. Bu bakımdan örgütsel bağlılık çalışan bireylerin örgütlerine karşı sergilemiş oldukları sadakat ve tutumu ifade etmektedir (Baysal & Paksoy, 1999: 8-9). Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında birçok araştırmacının örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını incelediği görülmektedir. Bu çalışmalar da günümüzde de giderek artan bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı bu derece önemli kılan nedenlere ise;

- Örgüte bağlılık beklenen çalışma davranışları ile ilişkilidir
- Örgüte bağlılık bireylerin işten ayrılması nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili etkilidir.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylere göre daha iyi performans göstermektedirler.
- Örgütsel bağlılık örgütsel etkinliğin yararlı bir unsurudur.
- Örgütsel bağlılık, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlık davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmektedir (Boylu vd., 2007: 57; Bayram, 2005: 126-127).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında gerçekleşen güçlü ilişkilerin varlığı, çalışanların ise bu alana dönük tutumlarının, belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Yapılacak olan çalışmalar, değerlendirmeler, çalışanların örgütler ile bütünleşmesini sağlayacak önlemlere geçerlik kazandırmasına dair, politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacak gelişmelerden meydana geleceği ifade edilmektedir (Boylu, 2007: 57). Örgütsel bağlılık, işletmeler tarafından dikkate alınması gereken önemli bir konudur. Çünkü örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliğin ve verimin sağlanması için önem arz eden konularla yakından ilişkilidir. Bu konular ise şunlardır (Balay, 2000: 1; Akt: Sabuncuoğlu, 2009: 25)

- Devamsızlık, işten ayrılma, iş arama faaliyetleri,
- İşe yönelik bağlılık, kişisel performans, iş tatmini, bilişsel ve duygusal yapılar,
- Sorumluluk duygusu, kararlara katılım, görev anlayışı ve personellerin çalışma rollerine yönelik özellikler,
- Cinsiyet, yaş, hizmet verilen süre vb. demografik özellikler.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin verimliliği, çalışanların performansları ve örgütsel bağlılıklarına göre değişebilmektedir. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ne derece yüksekse örgütsel performansları da o oranda yüksek olacaktır. Çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesi ve bireysel önceliklerinden ziyade örgüt amaçlarına yönelik fedakârlık yapmaları ise örgütsel bağlılığın önemini ortaya koymaktadır (Aksoy, 2014: 8). Dick & Metcalfe (2001: 112)'e göre örgütsel başarının sağlanması için gerekli en önemli unsur çalışanların bağlılığıdır. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların örgüt içinde daha fazla sorumluluk sahibi oldukları ve bununla birlikte örgütsel verimliliği artırdıkları görülmektedir (Chow, 2001: 112). Günce (2003: 22)'e göre örgütsel bağlılığın önemli olmasının nedeni, insan unsurudur. Çalışanların çalışma ortamında yaşanan olgulardan bağımsız olarak hareket edememesi, insan unsuru yönetimini zorlaştırmakta ve buda örgütlerde karmaşıklık çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanlar bireysel ihtiyaçları karşılandığı takdirde örgüte olan bağlılıkları artacak, örgüt içinde kendini mutlu hissedecek ve örgütte çalışmaya devam edecektir. Örgütsel bağlılık ile ilgili son zamanlardaki çalışmaların artmaya başlamasının nedenlerine şu şekilde belirtilmektedir;

- Örgütler için arzu edilen çalışma davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin ortaya çıkması,
- Araştırma sonuçlarında, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya çıkması,
- Örgütsel performans düzeylerine bakıldığında örgütsel bağlılığı yüksek olanların düşük olanlara oranla daha yüksek olması,
- Örgütsel bağlılığın iş gücü devir oranını azaltması,
- Örgütsel bağlılığın çalışanların motivasyonunu artırması,
- Örgütsel bağlılığın işe devamsızlığı azaltması,
- Örgütsel bağlılığın iş doyumunu artırması,
- Örgütsel etkinliğin örgütsel bağlılık için yararlı bir gösterge olması,
- Dürüstlük, fedakârlık gibi örgütsel davranışların bir ifade olarak örgütsel bağlılığın ifade edilmeye başlanması gibi faktörler örgütsel bağlılığın önemini ortaya koymaktadır (Düz, 2012: 17).

Örgütlerin hayatta kalmaları, büyümeleri ve gelişmeleri çalışanların örgütüne olan yüksek bağlılıkları sonucu sağlanabilecektir. Bu bakımdan örgütlerin geleceğe yönelik belirli stratejileri oluşturabilmeleri için iş gücünden daha fazla yararlanmaları gerekmektedir. Örgütlerin günümüz rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri için çalışanlarda örgütsel bağlılık duygularını artırmak zorundadırlar (Dönmez, 2013: 43). Örgütteki ortak değerler ve inançlar

ve örgütün bir takım amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen çalışanlar arasında paylaşılan değerler ne kadar fazla ise örgütsel kültürde o derece yüksek olmaktadır. Örgütlerde örgütsel kültür güçlü ise, örgütsel birlik sağlanarak, örgütsel verimlilik ve süreklilikte beraberinde sağlanmaktadır. Çalışanlar ile örgüt karşılıklı olarak birbirine katkı sağladığı sürece örgütsel bağlılık da devam etmektedir (Doğrul, 2013: 8). Çalışanların normal koşullardaki talepleri yeterince karşılanmaması, çalışanların beklentiye girmelerine neden olmakta ve örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Aynı zamanda bu durum çalışanlarda stres ve tükenmişlik gibi durumlara neden olmaktadır (Cohen, 1996: 494). Bu bakımdan örgütler çalışma faaliyetlerine devam edebilmek, örgütsel verimliliği sağlamak ve örgüt içinde beklenen huzuru sağlamak için, çalışanların bağlılığını artıracak gerekli adımları atmaları gerekmektedir (Savery ve Syme, 1996: 14). Örneğin esnek zaman ve esnek çalışma saatleri ile çalışanların kendi işlerini kontrol edebilme olanağı sağlanmalı ve örgüt başarısının sağlanması noktasında kendi kazanımlarının farkına varmalarını sağlamak için örgütsel bağlılıkları artırmaya yönelik adımlar atmalıdırlar (Balay, 2000: 115). Örgütlerin temel amacı olan sürekliliğin ve verimliliğin sağlanması ise çalışanların birbirleri ve örgütle uyum içinde çalışması sayesinde sağlanabilmektedir. Bunların sağlanması için de çalışanlara yönelik bir takım olanakların sunulması gerekmektedir. Çalışanların beklentileri, terfi durumları, çalışma şartları vb. birçok beklentilerin sağlanması ile birlikte örgütsel bağlılıkları artmakta ve örgütte uzun yıllar çalışması sağlanmaktadır (Yalçın & İplik, 2005: 396). İşletmelerin verimlilik ve etkinliklerine yönelik son dönemlerde yapılan çalışmaların artması örgütsel bağlılık konusunun önemini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi işletmeler açısından önem arz etmektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

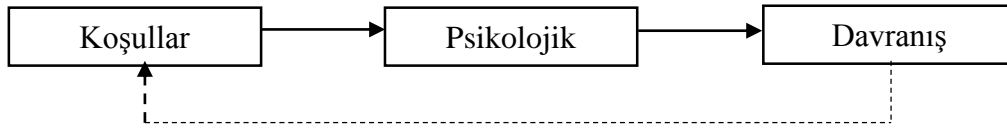
Literatür kapsamında ele alınan sınıflandırmaları genel olarak tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşım olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır.

2.3.1. Tutumsal Yaklaşım

Porter ve arkadaşları (1974) tarafından ortaya çıkarılan bu yaklaşım çalışanların örgütleri ile duygusal yönde bağlılık kurması ve örgütleriyle bütünleşmesi anlamına gelmekle birlikte, örgütsel bağlılık konuları içinde en fazla tanınmış olan bir yaklaşımdır (Suliman & İles, 2000; 407-408). Tutumsal yaklaşım, çalışanların örgütlerinde istekli olarak kalmak istemeleri ve örgütün değerlerini kabul etme sonucu karakterize edilen bir kavram olarak da ifade edilmektedir (Somers, 1995: 49) Tutumsal bağlılık çalışanların örgütü ile düşünce süreci üzerinde durmaktadır. Birçok yönden bireyin kendi değerlerini ve hedeflerini örgütün değerleri

ve hedefleri doğrultusunda değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir (Meyer & Allen, 1991: 62).

Allen ve Meyer tutumsal yaklaşım modeli Şekil 2.1’de gösterilmiştir.



Şekil 2.1 Tutumsal Yaklaşım Şeması

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63

Literatür taramasında tutumsal yaklaşım kavramı “duygusal bağlılık” başlığı altında da ele alındığı görülmektedir. Tutumsal yaklaşıma yöneliğe yönelik ifade edilen yaklaşımlar aşağıda ele alınmıştır.

2.3.1.1. Etzioni’nin Sınıflandırması

Etzione’nin sınıflandırmasında, örgütlerin çalışanları üzerindeki yetkilerinin ve güçlerinin, çalışanların örgüte karşı yaklaşımından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu bakımdan Etzioni örgütsel bağlılığı üç kısımda ele almaktadır (Bildik, 2009: 47).

Ahlaki Katılım: Ahlaki katılım örgüte yönelik yüksek derecedeki yönelmeyi ifade etmekte ve iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi salt ahlaki katılımıdır. Salt ahlaki katılım; kişilerin örgütü ile özdeşleşmesi, amaç ve değerlerini benimsemesi ve otorite ile özdeşleşmesi olarak ifade edilmektedir. Sosyal katılım ise; çalışanların örgüt içindeki doğal ve birincil grup tarafından kabul edilme ve beğenilme arzularından meydana gelmekle beraber onların istek ve baskılarına karşı duyarlı olmayı ifade etmektedir (Samadov, 2006: 81).

Hesapçı Bağlılık: Çıkarıcı bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Hesapçı bağlılık örgütsel bağlılığın araçsal yönünü ifade etmektedir. Çalışanların örgütüne katkıları karşılığında örgütünden ödül ve teşvik elde etmek istemelerine dayanmaktadır. Birey örgüt üyeliğinin devamı için çekici alternatiflere ulaşmak istemektedir (Cengiz, 2001: 29).

Yabancılaştırıcı Katılım: Örgüt çalışanlarının davranışlarına yönelik bir sınırlandırmanın olduğu durumlarda meydana gelen ve çalışanın örgütüne karşı olumsuz bir yönelimini ifade etmektedir. Yabancılaştırıcı katılımı, çalışan örgütüne karşı belirli bir bağlılık duymamakta fakat örgüt üyeliğini devam ettirmektedir (Bayram, 2005: 130).

2.3.1.2. Kanter’in Yaklaşımı

Tutumsal yaklaşım ile ilgili yaklaşımlardan ön plana çıkan yaklaşımlardan birisi de Kanter yaklaşımıdır. Kanter yaklaşımına göre bağlılık; çalışanların enerji ve performanslarını örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda kullanması ve kendi beklentileri içinde örgüt içindeki

sosyal oluşumlarda kendi kişiliğini belirlemesi olarak ifade edilmektedir (Cengiz, 2001: 33). Kanter yaklaşımında örgütsel bağlılık iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlar kişilik ve sosyal sistemlerdir. Sosyal sistemlerde çalışanların örgütlerine bağlılıkları üç farklı şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar; grup birliği, sosyal kontrol ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemlerine bakıldığında ise; duygusal, bilişsel ve normatif yönelimlerdir. Sosyal ve kişisel sistemlerin temeline bakıldığında bu sistemler üç değişik bağlılık sistemini meydana getirmektedir (Aksoy 2014: 19). Kanter (1968: 501)'e göre bireylere davranışsal taleplerin örgüt tarafından empoze edilmesi değişik bağlılık türlerinin meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu bağlılık türleri kenetlenme bağlılığı, devama yönelik bağlılık ve kontrol bağlılığıdır.

Kenetlenme Bağlılığı: Örgüt içerisinde sosyal ilişkilerden yararlanılarak çalışanların örgütle sosyal bağ kurması amaçlanmaktadır. Örgütler çalışanlarının örgüte yönelik psikolojik bağ kurmaları için genellikle bir takım aktivitelerden yararlanmaktadırlar. Bu aktiviteler aracılığı ile örgüt ve çalışan arasında bir takım bağ kurmak amaçlanmaktadır (Güçlü, 2006: 12-12).

Devama Yönelik Bağlılık: Devama yönelik bağlılık çalışanların örgütün sürekliliği için kendini örgüte adanması anlamını ifade etmektedir. Bu bağlılıkta çalışanın işten ayrılma maliyetinin, işte kalma maliyetinden yüksek olduğu düşüncesiyle hareket edilmektedir. Çalışanlar örgütte çalışmayı karlı bulduğu müddetçe örgütüne yönelik bağlılık hissedeceği varsayımı ifade edilmektedir (Çilkara, 2009: 8)

Kontrol Bağlılığı: Bu bağlılık türü çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine bağlı olması anlamına gelmektedir. Kontrol bağlılığı, çalışanların örgütün hedeflerinin ve amaçlarının, olumlu davranışlarda bulunmaları için bir rehber olarak görülmesiyle meydana gelmektedir (Çıtak, 2011: 39)

2.3.1.3. Katz ve Kahn' ın Sınıflandırması

Katz & Kahn (1977) çalışanların rollerini yerine getirmesi ve örgüte bağlılıklarında ödül sistemine dayalı bir devrenin olduğunu varsaymaktadırlar. İşletme içi ve işletme dışı ödül sistemi iş görenlerin sistem içindeki eylemlerini belirlemektedir. Çalışanların kendilerini örgüte adayışlarının niteli araçsal ve anlatımsal devreler ayrımını ifade etmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların değer ve gereksinimlerinin karşılanması anlatımsal devreyi ifade ederken, bireyin yapmış olduğu iş karşılığında aldıkları ücretlerde araçsal devreyi ifade etmektedir (Balay, 2000: 19).

2.3.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılık ile ilgili birçok yaklaşımın bulunmasına rağmen bu yaklaşımların ortak noktasının çalışanların örgütlerine psikolojik olarak bağlanması olarak ifade etmektedirler. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen etmenlerin net olarak bilinmemesinin temel nedeni olarak da çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik etmenlerin tam olarak bilinmemesi olarak ifade etmişlerdir. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasında bağlılık üç boyutlu tutum olarak ele alınmaktadır. Tutumun boyutları ise; uyum ve değişim, özdeşleşme ve kimlik ilişkisi, içselleştirme ya da değer sağlanması olarak ifade edilmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986: 493)

Uyum / Değişim: Örgütün tutum veya paylaşılan değerleri ile değil, sadece belirli ödülleri kazanmak amacıyla belirli bir grubun etkisi altında kalmak olarak ifade edilmektedir.

Özdeşleşme / Kimlik İlişkisi: Çalışanın bir birey veya grubun bir parçası olması dolayısıyla örgütün inanç ve değerlerine sahip çıkması ve onu kendi değerleri ile özdeşleştirme olarak ifade edilmektedir.

İçselleştirme / Değer Sağlanması: Çalışanın örgütten beklentilerinin karşılanması ve kendi tutum ve davranışlarının örgütün tutum ve normları ile uyuşması sonucu çalışanın örgütü ile bağlanması olarak ifade edilmektedir.

2.3.1.5. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould yaklaşımı, Etzioni'nin temel aldığı model üzerinde durmaktadırlar. Bunun nedeni olarak da Etzioni'nin örgüte katılım için araçsal ve duygusal bağlılık biçimlerini kullanması olarak ifade edilmektedir (Cengiz, 2001: 27). Penley ve Gould Etzioni'nin yaklaşımlarından ahlaki ve hesapçı yaklaşımları üzerinde durmaktadırlar. Ahlaki yaklaşım olarak; mesai saatleri dışında çalışmak, eve iş götürmek, işe düşkünlük gibi kavramlar varsayılmaktadır. Hesapçı veya çıkarıcı yaklaşım olarak da; kendini üstlerine daha fazla sunma, üstlerinden daha fazla sorumluluk talep etme, kendini daha çok göstermeye çalışma gibi tutum ve davranışlar da hesapçı veya çıkarıcı yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Bakır, 2013: 56).

2.3.1.6. Allen ve Meyer Yaklaşımı

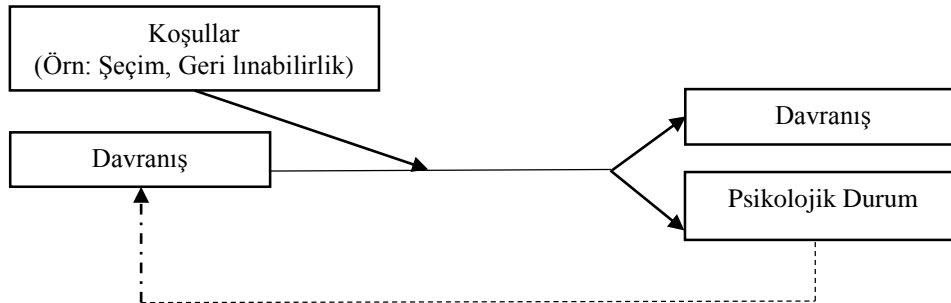
Allen & Meyer (1990)'e göre tutumsal bağlılık, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Samadov, 2006: 73). Meyer vd. (1984)'teki çalışmasında örgütsel bağlılığı devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olmak üzere iki boyutta ele almıştır. 1990'teki çalışmasında ise 3'lü model geliştirerek, duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak sınıflandırmıştır (Meyer vd., 2002: 21).

Allen ve Meyer'in yaklaşımı daha sonra başlıklar halinde ve ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.3.2. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım çalışanların geçmişteki davranışları sebebiyle örgüte bağlı olmalarını ifade eden yaklaşımdır (Mowday vd., 1983: 25). Meyer & Allen (1997)'ye göre davranışsal bağlılık, çalışanların örgütlerinde uzun süre çalışmaları sonucu meydana gelen sorunlar ve bu sorunları nasıl ortadan kaldırdıkları ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda yazarların davranışsal bağlılık ile ilgili varsayımı; bireylerin çalışmış oldukları örgütlerden ziyade, kendilerinin yapmış oldukları belirli bir faaliyetten dolayı örgütlerine bağlı oldukları belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile davranışsal bağlılık, örgütten ziyade bireyin davranışları ile şekillenmektedir (Meyer & Allen, 1997: 480). Yapılan çalışmalar sonucunda bireylerin bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler dolayısıyla davranışlarına devam etmekte olduğu ve sürdürmüş olduğu bu davranışa bağlandıkları görülmektedir. Zamanla da sürdürmüş olduğu davranışa uygun tutum sergilemekte ve bu davranışını tekrarlama olasılığını artırmaktadırlar (Oliver, 1990: 20).

Davranışsal bağlılık yaklaşımı Şekil 2.2'de gösterilmektedir.



Şekil 2.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Meyer & Allen, 1991: 63

Literatür taramasında davranışsal yaklaşım ile ilgili Becker'in ve Salancik'in yaklaşımları bulunmaktadır.

2.3.2.1. Becker'in yaklaşımı

Meyer & Allen (1984: 372)'e göre davranışsal bağlılık, çalışanın örgüt içerisindeki tutarlı davranışlarda bulunmadığı takdirde kaybedeceklerini düşünmesiyle tutarlı davranışlar sergilemeye devam etme şeklinde ifade edilmektedir. Becker ise örgütsel bağlılık alanında çalışmalar yapan ilk yazarlardan birisidir. Becker örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandırmış ve örgütsel bağlılığın davranış boyutu üzerinde çalışmalarda bulunmuştur

(Gündoğan, 2009: 56). Becker'in yapmış olduğu çalışmasında çalışanların bağlılık göstermesine neden olan kaynakları dört madde şeklinde ifade etmiştir (Becker, 1960: 36-36)

Toplumsal Beklentiler: Bireylerin içinde buldukları toplumun beklentilerin sosyal veya manevi yaptırımlarını bilmesi, onları bazı davranışları sınırlamasına neden olabilmektedir. Bu beklentilere örnek olarak da; sürekli iş değiştiren kişilerin toplum tarafından güvenilir gözüyle bakılmaması verilebilir.

Bürokratik Düzenlemeler: Bürokratik olarak düzenlenmiş iş yasaları nedeniyle, çalışan kişilerin her ay aylığından belirli bir oranda kesinti yapılarak emeklilik birikintisi yapılmaktadır. Birey kendi isteğiyle işinden ayrıldığı zaman bu kesinti miktarını alamamaktadır. Bundan dolayı birey örgütünde çalışmasına devam etmektedir.

Sosyal Etkileşimler: Bireyler iletişim halinde buldukları bireylere kendine ait bir takım kanaatin yerleşmesini sağlamış ise buna uygun davranışlar sergileyebilmektedir.

Sosyal Roller: Bireylerin içinde bulunduğu sosyal yapıya uygun davranışlar sergilemesi ve bu duruma alışkanlık göstermesinden dolayı bazı davranışlarını devam ettirebilmektedir.

2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik, örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütlerine olan bağlılık tutumları sonucunda meydana gelen davranışsal eylemler bütünü olarak tanımlamaktadır (Reichers, 1985: 468). Salancik, bağlılığın bireyin davranışlarına bağlanması sonucu meydana geldiğini ifade etmektedir. Bahsedilen bağlılık ise çalışanların davranışları işe özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Salancik'e göre üç farklı karakter bireyin davranışlara bağlı olmasına neden olmaktadır. Bu karakterler; davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı olma özellikleridir. Bu karakterleri kullanarak birey davranışa karşı bağımlı veya bağımsız olma durumlarını sergilemektedir (Cengiz, 2001: 40). Gül (2002: 53) Salancik'in yaklaşımını, bireylerin davranış kalıpları ve sergilemiş oldukları tutumları arasındaki uyuma bağlamaktadır. Bireyin sergilemiş olduğu davranış ile göstermiş olduğu tutumlar arasında bir uyumsuzluk meydana gelirse birey gerilim yaşamakta ve strese girmektedir. Tam aksine ise birey tutum ve davranışları arasında uyum sağladığı müddetçe örgütüne olan bağlılığını artıracaktır. Salancik'e göre bağlılığı belirlemek için dört farklı etken vardır (O'Reilly & Cadwell, 1981, Akt: İllez, 2010: 37).

- Davranışların Belirgin ve Net Olması: Bireylerin sergilemiş oldukları davranışları net ve belirgin olduğu müddetçe, o davranışa olan bağlılığı da artacaktır.
- Davranışın Geri Dönüşünün Olmaması: Sergilenen davranışlarda geri dönüşü olmayan davranışlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örneğin; çalışmış oldukları işinden

kolayca ayrılamayacağına inanan bireyler, işlerini kolaylıkla değiştiremeyeceğinden dolayı örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

- Davranışların Başkalarının Önünde Olması: Çalışanlar sergilemiş oldukları davranışları çevresi tarafından bilindiği zaman, bu davranışlarındaki sorumluluğu hissedecek ve örgütsel bağlılıkları artacaktır.
- Davranışın Gönüllü Olarak Yapılması: Baskı altında kalmadan ve isteyerek yapılan davranışlar gönüllü davranışlar olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar gönüllü olarak sergilemiş olduğu davranışları devam ettirme eğilimde olacağından dolayı davranışlarına bağlılık duyacağı ifade edilmektedir.

2.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılığın kriterlerinin hepsi aynı olmamakla birlikte, genel anlamda kişilerin bağlılıklarını ifade etme açısından genel bir bilgi sunabilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmek için kullanılan bir takım kriterler mevcuttur. Bu kriterler;

- Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul Etme ve İnanma: Örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek, çalışanların organizasyona bağlılığını ifade eden en büyük göstergelerden biri olarak ifade edilir. Çalışanın organizasyona bağlı olması ancak örgütün amaçlarını kabul etmesiyle gerçekleşir. Bu bakımdan birey ve örgütün amaçlarının birbiri ile uyuması gerekmektedir (İbicioğlu, 2000: 14). Örgütsel bağlılık konusunda önemli araştırmalar yapan, Porter, Steers ve Mowday gibi öncüler, “*örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı*” örgütsel bağlılığın asgari şartı olarak gördüklerini ifade etmektedirler (İnce & Gül, 2005: 9). Bakan (2011: 10) ifadesiyle bireyin amaç ve hedefleri, ile örgütün amaç, hedef, vizyon ve değerleri örtüştüğü zaman birey örgütsel bağlılığının en yüksek düzeyde olacağını ifade etmektedir.
- Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme: İş görenlerin çalışmış olduğu işletmenin başarılı olması için kendinden beklenilenin üzerinde çaba sarf etmesi, organizasyona bağlılığını ifade eden diğer bir kriterdir (İbicioğlu, 2000: 14). Çalışan bireylerin örgüt içinde herhangi bir maddi yarar beklentisi içine girmeden sadece örgütün başarısı için çaba göstermesi, birey ile örgütün özdeşleştiğinin göstergesi olarak görülmektedir (İnce & Gül, 2005: 10).
- Örgütsel Üyeliği Devam Ettirmeyle İlgili Güçlü Bir İstek: Bireylere daha iyi bir yaşam standartları sunulmasına rağmen, çalışmış olduğu örgütte kalmayı gönüllü olarak istemesi bireyin örgütüne güçlü bir biçimde bağlı olduğunu göstermektedir (Bakan,

2011: 10-12). Örgütsel üyeliğin devamı ile ilgili olarak öne sürülen iki varsayım bulunmaktadır. Bunlardan ilki; örgütün, iş görene bağlanması, iş görenin örgüte bağlanmasının sonucu olarak görülmektedir. İkinci varsayım ise iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması da, örgütlerin iş görenlerin problemleri ile ilgilenmesine bağlıdır (İbicioğlu, 2000: 14).

- Örgüt Kimliği ile Kimliklenme (Örgütsel Özdeşleşme): Çalışanlar, organizasyonun yapmış oldukları veya yapmadıkları işleri ne derece onaylamakta? Organizasyonla kendilerini ne derece kimliklendirmekte? gibi sorulara verilen cevaplar iş görenler ile örgütün özdeşleşme ve örgütün bir parçası olma derecesini ortaya koyacaktır (İbicioğlu, 2000: 15). Bakan (2011: 11) örgütsel özdeşleşmeyi, bireylerin hiçbir maddi yarar beklemeden örgütü için yüksek düzeyde performans göstermesi ve bir takım fedakârlıklarda bulunması şeklinde ifade etmektedir.
- İçselleştirme: Kişilerin örgütsel amaç ve değerleri ile kendi amaç ve değerlerinin örtüşmesine inandığı zaman içselleştirmenin meydana geleceği ifade edilmektedir (Bakan, 2011: 11). İbicioğlu, (2000: 15) ise, örgüt çalışanların işletmenin amaç ve değerlerini içselleştirdikleri oranla örgütsel bağlılık hissedeceğini ifade etmiştir.

2.5. Örgütsel Bağlılığın Diğer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık kavramı, diğer kavramlarla ilişkili olduğundan dolayı bu kavramlar arasında kavram kargaşası yaşanmasına neden olmaktadır. Bu bakımdan örgütsel bağlılık ile ilişkili olan kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

2.5.1. Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık işe bağlılık kavramından farklı olmakla birlikte, kişinin belirli bir alanda uzmanlık ve beceri kazanmak için yapmış olduğu çalışmalar sonucunda kazanmış olduğu mesleki uzmanlığın yaşamındaki önemi ve bununda kişinin hayatında ne derece önemli olduğu ile ilgili bir kavramdır (Baysal & Paksoy, 1999: 8). Mesleki bağlılık kavramı, iş görenin işine psikolojik olarak bağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kişinin yapmış olduğu işe içsel motivasyon duyarak işi ile bütünleşmesi şeklinde de ifade edilmektedir (Uygur, 2009: 33). Blau, (1985: 277) ise mesleki bağlılığı, bireyin istemiş olduğu mesleki rolde çalışmak için sahip olduğu güdünün gücü olarak ifade etmektedir. Noordin vd. ise mesleki bağlılığı, görev gereklerinin düzenlenmesi ve yerine getirilmesi konusundaki bağlılık olarak ifade etmektedir (Noordin vd., 2002: 36).

Mesleğinde uzmanlaşan bireylerin mesleki bağlılığı üç düzeyde ele alınmaktadır.

- İşe yönelik sergilemiş olduğu genel tutum; bireyin işine yönelik genel yargılarını ele almaktadır. Bu durum sonucunda birey yaşamı ile işini özdeşleştirmektedir.
- Mesleki planlama düşüncesi; bireyler, mesleki hayatında başarılı olabilmek için meslek hayatına yönelik yatırımlar gerçekleştirmekte ve plan ve fikirlerini geliştirmektedir (Blau, 1985: 278).
- İşin nispi önemi; bireylerin işi ile yaşamı arasındaki tercihlerini ortaya koyması olarak ifade edilmektedir (Morrow, 1983: 493).

Başarıyı hedefleyen örgütler, mesleki bağlılıkları yüksek olan iş görenleri örgütte tutmaya çalışmaktadırlar. Çünkü mesleki bağlılığı yüksek olan iş görenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek olacaktır. Örgütler çalışanların mesleki kazanımlarına yönelik yatırımları gerçekleştirdikçe iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmayı hedeflemektedirler. Mesleki bağlılıkları yüksek olan iş görenlerin donanım ve beceri düzeyleri yüksek olacağından bu donanım ve beceriler örgüte artı bir değer kazandıracaktır. Bu bakımdan mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir araç olarak kullanılabilir (Sonay, 2013: 22).

2.5.2. Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel yapı içerisinde çalışan iş görenlerin örgütteki diğer iş görenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duyması şeklinde ifade edilmektedir (Randall & Cote, 1991: 195). Bağlılık duygusu yüksek olan çalışanlara bakıldığında arkadaşlık ve samimi ilişkilere çok fazla önem verdikleri görülmektedir. Bağlılık duygusu yüksek olan çalışanların geleceğe dair planlar yapmak yerine, çalışma arkadaşlarıyla birlikte bir şeyler paylaştıkları, onlara yardım etmeyi sevdikleri ve birlikte çalışmak istemeyi tercih ettikleri görülmektedir. Bu şekilde bir kişiliğe sahip bireyler için çalışma arkadaşlarıyla kurmuş olduğu bağ bir amaç olarak ifade edilmektedir (Reichers, 1985: 471). Tsui ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada çalışanların örgütteki diğer grup üyeleri ile değil, kendi benimsemiş olduğu grup üyeleri ile iletişim kurmayı tercih ettikleri görülmektedir (Tsui vd., 1992: 551-556).

Wallace (1995: 236) çalışma arkadaşlarına bağlılığın bireysel ve örgütsel olmak üzere iki sonucu olduğunu ifade etmektedir. Bireysel olarak bireyin belirli bir gruba aidiyet duygusu taşıması kişinin performansını olumlu yönde etkilemekte ve örgüt içinde yaşanacak her türlü güçlüğü yenmelerine yardımcı olacaktır. Bu bilinçle hareket eden bireyler, birbirlerine daha fazla yaklaşarak sosyal dayanışma duygusu artırarak güçlü bir örgütsel yapının oluşması ve gelişmesi için gereken alt yapıyı hazırlamaktadır.

2.5.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla benzerlik içeren kavramlardan biri de işe bağlılık kavramıdır. İşe bağlılık, bireylerin örgüt içerisinde işi ile arasında kurmuş olduğu duygusal bağlılık olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2013: 34). İşe bağlılık bireyin işi ile psikolojik olarak bütünleşmesi şeklinde de tanımlanmaktadır. Hayatları ile yapmış oldukları işleri özdeşleştiren çalışanlar, bu konuda daha esnek olan çalışanlara oranla örgütlerine daha çok bağlı oldukları tespit edilmiştir (Dubin, 1975: 417). Bireylerin yapmış oldukları işlerin mevcut beklentilerinin ve ihtiyaçlarının ne oranla karşılandığı işe bağlılığı etkileyen bir faktördür. İşe bağlılıkları yüksek olan bireyler için yaptıkları iş, onların kimliklerinin bir parçasıdır. Ayrıca işe bağlılıkları yüksek olan bireylerin yapmış oldukları işler onların yaşamlarının merkezinde yer almaktadır (Hackett vd., 2001: 394). İşe bağlılık, bireyin işinde devam edip etmeyeceğini belirleyen bir faktördür. Blau ve Boal, (1987: 290), işe bağlılık gösteren iş görenlerin özelliklerini şu şekilde ifade etmektedir;

- Birey, iş yaşamını merkezi olarak görmesi,
- Bireyin işe etkin bir şekilde katılımı,
- Bireyin işi kendisine özsaygının temeli olarak algılaması,
- Kişinin kendini psikolojik olarak işi ile özdeşleştirmesi.

İşe bağlılık konusunda çalışanların merkezinde işe yönelik tutumlar mevcuttur ve her şeyden önce işleri ön plandadır. İşlerini bir bütün olarak hissettiklerinden dolayı işin kötü olan taraflarını da sahiplenmektedirler. Örgüt tarafından yürütmüş oldukları işlerin yetkileri ve sınırları belirlendiği için, örgütlerine yönelik yüksek düzeyde bağlılık duymaları sağlanabilmektedir. İşe bağlılıkta, mesleki bağlılıktan farklı olarak işin gerektirmiş olduğu her türlü görevi yerine getirme ve iş ile alakalı her türlü sorumluluğu kabullenme durumu mevcuttur. Bu bakımdan örgütlerin iş gören tercihinde mesleki bağlılıktan ziyade işe bağlılığı yüksek olan çalışanları tercih ettikleri düşünülmektedir (Sonay, 2013: 24).

2.5.4. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat

Örgütsel bağlılık kavramı tanımındaki bağlılık nedeni ile birçok kavram ile benzerlik göstermekle beraber birçok kavramla karıştırılabilmektedir. Sadakat ise bu kavramlardan biridir. Sadakat kavramına örgütsel açıdan bakıldığında; çalışanın örgütüne karşı istekli ve tam bağlılık şeklinde tanımlanabilmektedir (Odabaş, 2014: 18). Diğer bir ifadeyle sadakat kültürel değerler ile yakından ilgilidir ve örgüt dışındaki kişilere karşı örgütü övme, örgüte karşı olumsuz tutumlarda örgütü savunma ve herhangi yaşanabilecek olumsuz durumlarda örgütte kalma şeklinde de ifade edilmektedir (Köse vd., 2003: 4). Örgütsel bağlılık ve sadakat kavramları örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi ile ilgili olmasına rağmen, bu kavramların

dayanak noktaları farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık, işe yönelik tutumlara ve başarıya dayanırken, sadakat ise kültürel değerlere dayanmaktadır (Acar, 2006: 4). Günümüz rekabet ortamında örgütlerin başarılı olması ve gelecekte ayakta durabilmesi için yetenekli insanları örgütte tutmaları ile gerçekleşmektedir. Yetenekli çalışanlarını bünyelerinde tutamayan işletmeler rekabet ortamında tutunmayı başaramamaktadırlar. Bu bakımda çalışan sadakati ön plana çıkmaktadır. Çünkü örgütlere karşı sadakatli olanlar örgütlerinden ayrılmamakta ve örgütün başarısı için her türlü fedakârlığı yapmaktadırlar (Özünü, 2013: 54).

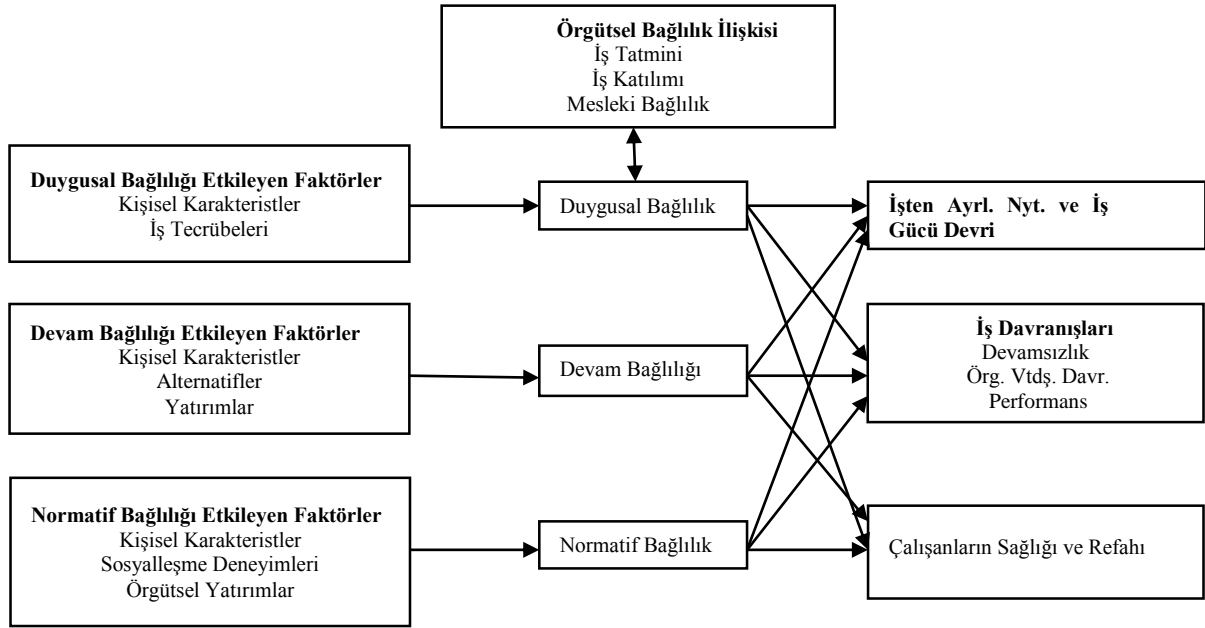
2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve İtaat

İtaat kavramı zorunluluk içeren bir kavramdır. Örgütsel bağlılıkta ise çalışanların örgütlere yönelik zorunluluk duyması söz konusu olmamaktadır (Özünü, 2013: 54). Örgütsel bağlılık emirlerden ziyade içsel bir görev duygusunu içerdiğinden, bağlılığın belirli bir otorite tarafından değil, kişinin inanç, değer ve yargıları sonucu oluşacağı varsayımını içermektedir (Gal, 1983: 273; Akt: Gündoğan, 2009: 13). İtaat kavramı literatür kapsamında ele alındığında, örgüt içerisinde üstler ya da amirlerden verilen emirleri sorunsuz bir şekilde yerine getirme olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar üstler ya da amirleri tarafından verilen emirleri iki nedenden dolayı yerine getirirler. Birincisi; çalışanların üstleri ya da amirlerine karşı duymuş olduğu saygıdan dolayı, ikincisi ise yaptırımların getirmiş olduğu ceza korkusudur. Bu durum birçok örgütte aynıdır (Yılmaz, 2013: 37). Her örgütte itaat olabilmekte fakat itaatin olması çalışanların örgütüne karşı bağlı olacağı anlamına gelmemektedir. Benzer şekilde itaatin olmaması durumunda ise, örgüt içerisinde çalışanların davranışlarında bozulmalara da yol açabilmektir. Bu bakımdan örgütsel bağlılık ile itaat kavramları birbirleri ile tamamlayıcı kavramlar olarak ele alınabilmektedir (İnce & Gül, 2005: 23).

2.6. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış, çok yönlü olarak incelenmiş ve yazarların genel çalışma sonuçlarına göre de boyutsal bazda ele alınmıştır. Meyer & Allen (1991)'e göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Meyer & Allen, 1991: 69).

Şekil 2.3'de Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli gösterilmektedir.



Şekil 2.3 Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer vd., 2002: 22

Meyer & Allen (1991)'in ele almış olduğu örgütsel bağlılık boyutları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.6.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık kişilerin duygusal olarak bağlılıklarını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesini, örgütsel objelere yönelik bağlılığını ve örgütle bütünleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Chen, & Francesco, 2003: 494). Örgütün amaç ve değerlerini, hedeflerini benimseyen çalışanlar, örgütüne yönelik güçlü bir şekilde bağlılık hissederler ve örgütte kalmaya istekli bir şekilde devam ederler. Örgütüne bu denli bağlı olan kişiler, işverenlerin hayalini kurduğu ve adanmış iş görenler veya sadık iş görenler diye tabir edilen kimselerdir. Bu iş görenler örgütüne yönelik olumlu tutumlar gösterir ve örgüt için ek çaba sarfetmeye hazır kimselerdir. Wiener (1982: 423)'e göre örgütsel bağlılığın temelinde arzu ve istek bulunmaktadır. Çalışanlar işlerini gönüllülük esasına göre yapmaktadır ve çalışanların bağlılığı da bireylerin değerleri ile örgütün değeri arasındaki uyumdan dolayı ortaya çıkmaktadır. Allen & Meyer (1990: 17) birçok araştırmacı tarafından araştırmaya konu olmuş duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri şu şekilde özetlemiştir.

İş Mücadelesi: Genellikle çalışanların örgütlerinde yapmış oldukları işlerin zor ve heyecan verici olması.

Rol Açıklığı: Örgütlerin, çalışanlardan neler beklediğinin açıkça ortaya koyması.

Amaç Açıklığı: Çalışanların, yapmış oldukları işler hakkında genel bir fikre sahip olması.

Amaç Zorluğu: İş gereksinimlerin özellikle zor olması.

Yönetimin Alma Eğilimi: Çalışanlar tarafından getirilen her türlü fikre yönetimin değer vermesi ve çalışanları dikkate alması.

Çalışanlar Arası Uyum: Örgütte çalışan kişiler arasında yakın ilişkilerin olması.

Örgütsel Güvenirlilik: Kuruluşun yapacağı işler ile ilgili ne yapmak istediğinin açık olmasından dolayı çalışanların örgütlerine güvenirliliği.

Hakkaniyet: Örgüt içerisinde görev ve kazanımların dağıtımının adaletli bir şekilde gerçekleşmesi.

Kişisel Önem: Örgütte çalışanların yapmış oldukları işlerin örgütün amaç ve hedeflerine yapmış olduğu katkıdan dolayı örgütün çalışanlara teşvik edecek etmenlerin olması.

2.6.2. Devam Bağlılığı

Meyer vd., (1993: 539)'e göre devam bağlılığı ekonomik bir nedene dayanmaktadır. Örgüt çalışanları, işlerinden ayrıldıkları zaman, kazanmış oldukları yatırımları kaybedeceklerini düşünmekte ve başka iş seçeneklerinin sınırlı olması nedeniyle örgütlerinde çalışmaya devam etmektedirler. Obeng & Ugboro (2003: 83)'e göre devam bağlılığı zorunlu bir bağlılık türüdür. Örgüt içerisindeki maddi ve manevi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar örgüt için yapmış olduğu bütün çabaları karşılığında kazanmış olduğu ücret, statü gibi unsurları örgütten ayrılma ile kaybedeceği düşüncesiyle hareket eder. Bundan dolayı çalışan bu unsurların etkisiyle örgütsel bağlılığını gerçekleştirir. Devam bağlılığı çalışanların gönüllü olarak yapmış oldukları bir bağlılık değil, dış faktörlerin etkisiyle şekillenen bir bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bergman (2006: 646)'a göre devam bağlılığı ise; çalışanların örgütüne yönelik yatırımlarının maliyeti sebebiyle, örgütünde çalışmaya devam etmek istemesi olarak ifade edilmektedir. Allen & Meyer, (1990: 18) devam bağlılığını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır.

Beceriler: Çalışanların örgütlerinde gerçekleştirmiş oldukları beceri ve deneyimlerin örgütüne ne derece faydalı olduğu ve diğer örgütlere ne oranda transfer edilip edilmeyeceği yönündeki becerilerdir.

Eğitim: Çalışanların sahip oldukları eğitimlerin diğer örgütlere yararlı olup olmayacağı yönündeki tutumlarıdır.

Ayrılma: Çalışanların örgütlerinden ayrılmaları halinde başka örgütlerde çalışıp çalışmayacağı yönündeki düşüncelerdir.

Kendine Yatırım: Çalışanların zaman ve çabalarının büyük bir kısmını çalışmış olduğu örgüte yapmış olması ile sahip olduğu kazanımlardır.

Emeklilik: Çalışanların uzun yıllar boyunca kazanmış oldukları emeklilik prim hakları ve diğer kazanımlarını işten ayrıldığı zaman kaybedeceği korkusu.

Topluluk: Yaklaşık olarak örgütte ne kadar kaldığına yönelik beklentilerdir.

Alternatifler: Çalışanların örgütten ayrıldığı zaman başka iş imkânlarının sınırlı olması veya mevcut işinden daha iyi bir iş imkânının bulunmamasına yönelik durum ve imkânlardır.

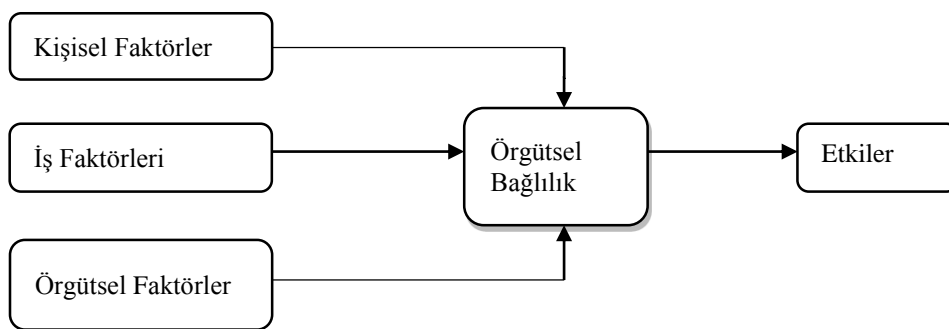
2.6.3. Normatif Bağlılık

Bireylerin örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak hissetmesi ve görev duygusu bilinciyle örgütte kalmayı tercih etmesi ve bununla doğru bir karar olduğunu düşünmesi sonucu meydana gelen bağlılık olarak ifade edilmektedir (Meyer & Allen, 1991: 72). Normatif bağlılık, zorunlu bağlılık ya da minnet bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır. Conway (2010: 419)'e göre normatif bağlılık çalışanları örgütüne yönelik kendini borçlu olarak hissetmesinden kaynaklanan bir bağlılıktır. Kendini borçlu olarak hissetmesine neden olan faktörler ise; örgütünden almış oldukları eğitim, çalışanlar arasında kurulan samimi ilişkiler gibi faktörlerdir. Bu bakımdan çalışanlar örgütlerine minnet duymakta ve örgütünde çalışmaya devam etmektedirler. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık boyutları ve bu boyutlarında kendi aralarında ilişkileri araştırılmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Boehman (2006) eğitim alanında yapılan bir araştırma sonucunda duygusal, devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Duygusal bağlılıkla devam bağlılığı arasında negatif yönde bir ilişki, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında ise pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Gürül, 2013: 63).

2.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan birçok çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler genel olarak, kişisel, örgütsel ve yapısal faktörler olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri araştırmacılar farklı yapılarla sınıflandırarak ele almaktadırlar. Schwenk (1986: 299) göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; geçmiş dönemlerdeki iş hayatı ve iş tecrübeleri, kişisel ve demografik faktörler, örgütsel ve görevsel faktörler ve durumsal faktörler olmak üzere dört şekilde ele alınmaktadır. Mowday vd., (1982) araştırmasında da örgütsel bağlılık; kişisel faktörler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olmak üzere dört farklı şekilde ele alınmaktadır (Nijhof vd., 1998, 243). Mathieu & Zajac (1990) çalışmasında örgütsel bağlılığın 48 farklı değişkenle

ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu araştırmada sadece birkaçının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu tespit edebilmişlerdir. Bu faktörler ise; medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev başlığı, lider iletişimi ve katılımcı liderliktir. Suliman, (2002: 172) ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları üzerine yapmış olduğu çalışmasında ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel faktörler, iş faktörleri, örgütsel faktörler ve iş tecrübeleri olmak üzere dört boyutta ele almıştır. Bu boyutların da performans, işten ayrılma niyeti, katılım, devamsızlık ve işe geç gelme gibi faktörler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Nijhof vd, (1998: 245) çalışmasında ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üç kategoride ele alınmıştır. Şekil 2.4’de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler gösterilmektedir.



Şekil 2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Nijhof, 1998: 245

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, Nijhof vd, (1998: 245)’nin çalışmasında ele almış olduğu boyutlar çerçevesinde incelenmiş ve başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir.

2.7.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak en yoğun bir biçimde incelenen faktörlerdir. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve deneyim gibi faktörler bazında ele alınmaktadır (Arı, 2003: 8).

2.7.1.1. Yaş

Yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasında birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığına dair sonuçlar bulunsa da kimi çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ile yaş faktörü arasında olumlu sonuçlar bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile bireylerin yaşları arttıkça örgütsel bağlılıkların arttığı görülmektedir (Ceylan, 2011: 48). Yaşı ilerlemiş olan çalışanlar örgütteki genç çalışanlara göre, örgütlerine daha bağlı olma eğilimi göstermektedirler. Bunun nedeni olarak da belirli bir yaş grubundan sonra çalışanlar yeni bir iş aramaktansa mevcut olan işlerine devam

etmekte ve örgüt içinde aynı pozisyon veya farklı pozisyonlarda yükselmek istemektedirler. Belirli bir yaş grubunda olan çalışanları örgüt kültürüne ve normlarına diğer çalışanlara göre daha fazla alışmışlardır. Bu bakımdan yaşları ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerine ve işletme içindeki görevlerinden daha memnun olma eğilimi göstermektedirler (Çakır, 2001: 200; Akt: Albayrak, 2007: 52).

2.7.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin içerisinde ele alınan diğer bir faktör cinsiyettir. Son zamanlarda örgüt içerisinde kadın çalışan sayısının artması ile birlikte örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çok sayıda araştırma yapılmaktadır (Bakan, 2011: 125). Örgütsel bağlılık ve cinsiyet faktörü üzerine yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında sonuçlar çelişkili olarak ifade edilmiştir (Grusky, 1966: 488). Yapılan bazı çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri ifade edilmiştir (Durna & Eren, 2005: 212). Bunun nedeni olarak da kadın çalışanların evlilik ve çocuk durumları nedenleri ile yeni bir iş bulma tereddüdü yaşamaları olarak ifade edilmektedir (Albayrak, 2007: 53). Literatür kapsamında ele alınan cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırıldığında “cinsiyet modeli” ve “iş modeli” olmak üzere iki farklı model karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet modeline geleneksel düşünce üstüne kurulu bir model olarak ifade edilmektedir. Cinsiyet modeline göre kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıkları farklılık göstermektedir. Çünkü kadının aile rolleri onun yapısal kimliğini oluşturmaktadır. Bu model üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında, kadınların buldukları pozisyonlara ginceye kadar birçok engelle karşılaşması onların örgüte bağlılıklarını daha fazla artırmaktadır. İş modelinde ise kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının farklı olmadığı savunulmaktadır. Bu model kişinin örgütsel deneyimleri ve bu deneyimlerinde örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu savunulmaktadır. İş modeline göre iş tutumları kadın ve erkek çalışanlarda aynı oranda gerçekleşmekte ve iş tutumlarının da iş pozisyonlarına göre değişebileceği belirtilmektedir. Kısacası iş modeline göre cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Cengiz 2001: 51).

2.7.1.3. Eğitim

Örgütsel bağlılık ve eğitim faktörü üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel bağlılıkla eğitim arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu varsayımı görülmektedir. Bunun nedeni olarak eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların beklentilerinin fazla olması ve örgütlerinde bu beklentileri yeterince karşılayamaması olarak ifade edilmektedir (Abdulla & Shaw, 1999: 80). Mathieu & Zajac, (1990: 177) çalışmasında, eğitim düzeyi yüksek olan

çalışanların daha kolay iş bulabildikleri ve işten ayrılma noktasında tereddüt yaşamadıkları ve eğitim düzeyi düşük olan çalışanların ise iş olanaklarının daha az olması ve yeni bir iş bulma noktasında yaşamış olduğu sıkıntılardan dolayı örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğu varsayımını ileri sürmüşlerdir.

2.7.1.4. Medeni Durum

Örgütsel bağlılık ve çalışanların medeni durumları üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve medeni durum arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Çıtak, 2011: 52). Cengiz (2001: 54)'in ifadesiyle, bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre yeni bir iş teklifi karşısında cesaretli ve girişken olabilmektedirler. Çünkü sorumluklarını taşıdığı kimse yoktur ve düzenli bir hayata sahip değildirlere. Hayatlarında gerçekleşecek olan herhangi bir değişiklikten sadece kendileri etkilenecektir. Evli olan çalışanlara bakıldığında ise sorumluluk taşıdıkları kişiler oldukları için hayatlarını kolayca riske edemezler. Bu bakımdan evli olan çalışanlar hayatlarında daha tedbirli ve dikkatli olmak zorundadırlar. Bu ve benzeri durumlar evli olan çalışanları örgütlerine bağlı kılmaktadır. Sonuç olarak evli olan çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla örgütsel bağlılık duyabileceğini görülmektedir.

2.7.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler örgütsel bağlılık ile yakından ilişkili olan faktörlerdir. Örgütsel faktörlere bakıldığında iş ve çalışma hayatını ilgilendiren değerler görünmektedir (Northcraft & Neale, 1990: 472).

2.7.2.1. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Yönetim tarzı örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birisidir. Cappelli, (2000: 19)'ye göre çalışanların örgütsel bağlılığının sağlanması için çalışanların karar mekanizmalarında yer alması, çalışanların örgüt tarafından takdir edilmesi, onların örgütün önemli bir parçası olduğunun hissettirilmesi, çalışanların yönetime güvenmesi ve yönetiminde katılımcı ve esnek bir yönetim anlayışını sergilemesi gibi durumlar söz konusudur. Yönetim tarzı ve çalışanların ihtiyaçları arasında önemli bir ilişki söz konusudur. Çalışanlar, ihtiyaçlarında tatmin oldukları zaman kendisini yönetime karşı borçlu hisseder ve örgütüne karşı bağlılık duyar. Bunun tersi durumunda ise çalışan örgütte kalmaya devam etse de bunun sebebi normatif bağlılık değil, duygusal veya gereksinim boyutlu bağlılıktır (Gündoğan, 2009: 30). Örgütlerde yöneticilerin sergilemiş oldukları liderlik ve yönetim tarzları, çalışanların örgütsel hedeflere ve değerlere olan bağlılığı da artırmaktadır. Bu bakımdan çalışanlar için liderlerin yönetim tarzları çok önemlidir. Çalışanlara işleri yapma noktasında kendi karar mekanizması verildiği takdirde,

çalışanların olumlu tutumları gerçekleşmekte ve bu tutumlarla birlikte çalışanların bağlılıkları da o oranda atmaktadır (İnce & Gül, 2005: 72).

2.7.2.2. Ücret Düzeyi

Çalışanların aldıkları ücretler örgütsel bağlılığı oluşturan en önemli unsurlardan birisidir. Ücret politikasının adil ve dengeli bir biçimde dağıtılması çalışanların bağlılığını etkileyen en önemli bir unsurdur (Adıloğulları, 2011: 69). Çalışanlara yapılan yüksek ödemeler genellikle yüksek bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Çıtak, 2011: 54). Ücret düzeylerinin düşük olması çalışanlar açısından olumsuz bir durumdur. Bu bakımdan çalışanlar daha yüksek bir ücret düzeyindeki iş olanaklarına yönelmektedirler. Bunun sonucu olarak da çalışanlar örgütlerine karşı bir bağlılık duymamakta ve çalışmış olduğu kurumda geçici olarak kaldıklarını hissetmektedirler (Eroğlu 2000: 71; Akt: Dönmez, 2013: 74).

2.7.2.3. İşin Niteliği ve Önemi

İşin niteliğinin çalışan bireyler üzerindeki etkileri çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemektedir. İşin monoton olması, çalışana bilgi ve becerileri kullanma olanağı sağlaması, çalışanın yapmış olduğu işten olumlu sonuçlar alması ve işini anlamlı bulması, çalışanın örgütüne bağlanmasına katkı sağlamaktadır. Kişileri kendilerini kanıtlama olanağı veren ve kendi becerilerine göre verilen işleri yapmalarına imkân sağlayan örgütlerde kendilerini daha başarılı hissedecekler ve örgütlerine olan bağlılıkları artacaktır (Davran, 2014: 102).

2.7.2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü örgütte bulunan kişilerin davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, alışkanlıklar sistemini olarak ifade edilmektedir (İnanoğlu & Erigüç, 2005: 3). Son dönemlerde ki çalışmalara bakıldığında örgüt kültürüne yönelik çalışmalar dikkat çekmektedir. Bunun nedeni olarak da örgüt kültürünün bireysel ve örgütsel çıktılara üzerinde önemli etkilerinin bulunmasıdır (Çıtak, 2011: 55). Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki çalışanlar arasında kimlik olgusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel hedeflere çalışanların katılımını teşvik ederek örgütsel bağlılığının oluşmasını ve gelişmesini sağlamaktadır (Dönmez, 2013: 60).

2.7.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; çalışanların çalışma alanları ile ilgili direkt alakalı olan adalet kavramı olarak açıklanan bir kavramdır (Moorman, 1991: 845). Aynı zamanda çalışanların çalışmış olduğu zaman dilimlerinin dağılımı, mesai zamanlarına uyma, çalışanların ücret düzeyleri, ödül dağıtımı gibi değişkenlere yönelik yönetim kararlarını etkileme olarak da tanımlanmaktadır.

Yapılan araştırmalar, adaletin örgütlerde önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Adalet kavramı, birçok faktör için önemlidir. Bu faktörler, çalışanların işten çıkarılmalarına nasıl tepki verdikleri, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık duygularını gösterip göstermediklerini, iş doyumları ve yöneticilerin emirlerine uyup görevlerini yapıp yapmalarını önemli derecede etkilemektedir (Diekmann vd. 2004: 239). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet üzerine yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel performansın düşük olması, değerlendirmelerin eksik yapılması, planlama sistemlerinin olumsuz olması gibi etkenler, çalışanlar üzerinde adalet algılarını zayıflatmakta ve bunun neticesinde çalışanları örgütten ayrılma eğilimi içerisinde itmektedir (Samadov, 2006, 105).

2.7.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında kurum dışı faktörlerde söz konusudur. Kurum dışı faktörler; yeni iş olanakları ve profesyonellik gibi faktörler çerçevesinde ele alınmaktadır.

2.7.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları

Kişilerin çalışmış olduğu kurum dışındaki iş olanakların bulunması kişilerin örgütsel bağlılığını belirlemede en önemli rolü oynamaktadır. Çünkü yeni iş bulma olanaklarının bulunması çalışanın çalışmış olduğu kurumdaki devamlılığının belirlenmesini sağlamaktadır. Çalışanların farklı iş olanaklarının bulunduğu farkına varması ve alternatiflerin cazibelerinin artması ile örgütüne olan bağlılığındaki eğilimleri değiştirmektedir. Yüksek düzeyde bir ücretle işe başlayan bir çalışan, başka iş alternatiflerin olmadığı durumlarda örgütsel bağlılıkları artacaktır. Yapılan çalışmalara bakıldığında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların alternatif iş olanakları fazladır ve işten beklentileri de o oranda fazladır. Bu bakımdan alternatif iş olanakları örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Karaca, 2001: 72-73).

2.7.3.2. Profesyonellik

Profesyonelliğinin tanımına bakıldığında; alınan üstün eğitim sonucunda bilgi ve tecrübelerin kazanılarak mükemmelliği yakalama ve bireysel ilkeler doğrultusunda elde edilen deneyimlerin eyleme dönüştürülüp özgür etkinlikler yapmaya sahip olmak olarak ifade edilmektedir. Profesyonellik, yapılan bir işi en iyi ve en özenli şekilde yapma ve yapılan işi en az hata veya hatasız bir şekilde gerçekleştirme olarak tanımlanabilmektedir (Adıgüzel vd., 2011: 240).

2.7.3.3. Ait Olma İhtiyacı

Kişilerin ait olma ve belirli bir yere bağlanma ihtiyacı duyabilmektedirler. İnsanlar birileri tarafından kabul edilme, insanlarla dostluk kurma, çevrelerine karşı sevgi gösterme ve bunun karşılığında da sevilme istemektedirler. Bireylerin bağlılık ve sevgi ihtiyaçlarının büyük bir kısmı aile ve akraba çevresinde, eğitim kurumlarında ve üyesi buldukları dernek ve kuruluşlarda, iş hayatını devam ettirdikleri iş çevresinde ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan bu yerler bireylerin aidiyet duygularının tatmin edildiği yerlerdir (Karaca, 2001: 73).

2.8.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılığın derecesinin olumlu ya da olumsuz olması, örgütün öncelikli hedefleri, beklentileri ile değişebilmektedir. Örgütün öncelikli hedefleri yanlış olduğunda ve çalışanlar tarafından kabul edilebilir bir düzeyde olmadığından çalışanların bağlılığı olumsuz düzeyde olmakta ve örgütün dağılmasını hızlandırmaktadır. Örgütün öncelikli hedefleri çalışanlar tarafından kabul edilebilir bir düzeyde olduğunda ise çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı örgütü olumlu yönde etkilemektedir ve örgütün istikrarlı bir şekilde devam etmesini sağlamaktadır (Wiener, 1982: 421-422). Örgütsel bağlılığın sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütlerindeki yeniliklere açık olduğu ve örgütüne yönelik daha çok katkılarının bulunduğu, örgütün menfaati için daha çok çalışmaya gayret gösterdikleri, performanslarının yüksek ve işten ayrılma oranlarının ise azaldığı görülmektedir (Şen, 2008: 63). Randall (1987: 461), örgütsel bağlılığı düşük orta ve yüksek bağlılık olmak üzere üç kısımda ele almıştır.

2.8.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

2.8.1.1. Bireyler Açısından Olumlu Sonuçlar

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık görülen çalışanların bireysel olarak yaratıcılıkları ve gelişmelere olan açıklıkları artmaktadır. Düşük düzeyde bağlılık yaşayan çalışanlar alternatif iş imkânlarını araştırmaya yöneleceğinden örgütün insan kaynakları kullanımını daha etkili ve verimli olarak çalışacaktır (Randall, 1987: 461).

2.8.1.2. Örgütsel Açısından Olumlu Sonuçlar

Örgütsel açıdan düşük bağlılık örgüt için işlevsel olabilmektedir. Örgüte yönelik düşük bağlılık hisseden çalışan örgütüne yönelik bazı zararları faaliyetleri bulunmaktadır. İşe geç gelme ve devamsızlık, düşük performans ve yıkıcı bazı faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Bu şekildeki çalışanların örgütten ayrılması, örgütteki diğer çalışanların tutumlarının ve davranışlarının iyileşmesi anlamına gelmektedir. Kötü örnekte bulunan çalışanların ayrılması

ile diğ er ç alış anların daha iyi beceriler kazanması ve performanslarının yükselmesi için gereken iş ortamının oluşması için bir fırsat meydana getirmektedir (Randall, 1987: 461).

2.8.1.3. Bireysel Aç ıdan Olumsuz Sonuç lar

Bireysel açıdan düşük düzeyde bağı lılık gösteren ç alış anların kariyerleri bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Örgüt içindeki yöneticiler bağı lılıkları yüksek düzeyde olan ç alış anlarla ç alış mak istedikleri için, düşük düzeydeki ç alış anların terfi olanakları imkânsız hale gelmektedir. Düş ük bağı lılık gösteren bireyler gelir kaybı, iş güvenliğ i kaybı, diğ er ç alış anlar tarafından soyutlanma, kariyer hedeflerin yok olması, karakterlerinde olan aş ınma, beklentilere cevap verememe vb. kiş isel olarak bir takım olumsuz durumlarla karşılaş maktadırlar (Randall, 1987: 461-463).

2.8.1.4.Örgütsel Aç ıdan Olumsuz Sonuç lar

Örgütsel açıdan düşük düzeydeki ç alış anların davranış ları ve yapmış oldukları iş ler, ç alış anlar ve müşteriler tarafından ş ikâyet edilmekte ve bu grupların örgüte yönelik güvenleri azalmaya başlamaktadır. Bundan dolayı örgütün ç alış anlar üzerindeki otorite yapısı ç alış anlar tarafından tenkit edilebilmekte ve üst yönetim sorgulanır hale gelebilmektedir (Randall, 1987: 463).

2.8.2.Orta Düzeyde Örgütsel Bağı llık

2.8.2.1.Bireysel Aç ıdan Olumlu Sonuç lar

Örgüt ç alış anları bireysel olarak deneyimlerinin güçlendiğ i ve kazanımların olduğu örgütlere görev duyguları bilinci ile örgütsel sadakat duymaktadırlar. Örgüte duyulan bağı lılık ç alış anların aidiyet duygularını artırır ve ç alış anların etkinliklerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Ancak orta düzeydeki bağı lılık ç alış anların örgütlerine yönelik sınırsız bağı lılık anlamına gelmektedir. Orta düzeyde bağı lılık duyan ç alış anlar sistemlerin kendileri şekillendirmesine izin vermemekte ve bireysel olarak kimliklerini korumaya ç alış maktadırlar (Randall, 1987: 463- 464).

2.8.2.2.Örgütsel Aç ıdan Olumlu Sonuç lar

Örgütsel bağı lılığ ı orta derecede olan ç alış anlar örgüt içerisindeki amaç ve değerleri benimseyen, kendine göre zararlı olarak ifade ettiklerini reddeden kiş isel yaratıcılığ ı ifade etmektedir. Bu bağı lılık düzeyinde olan ç alış anlar örgüte yönelik olumlu davranış larda bulunmakta bundan dolayı da örgütte olan hizmet sürelerini artırmaktadırlar. Bu bakımdan

örgütten ayrılma noktasında isteksiz olmakta ve iş doyumları yüksek olarak görülmektedir (Randall, 1987: 464).

2.8.2.3. Bireysel Açıdan Olumsuz Sonuçlar

Bireysel açıdan orta derecede bağlılık her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Bu düzeydeki çalışanlar örgütte belirli kademelere geldikleri zaman orta düzeydeki bağlılıkları nedeniyle üst kademe ve alt işverenlerle kolay uzlaşmamaktadırlar (Randall, 1987: 464).

2.8.2.4. Örgütsel Açıdan Olumsuz Sonuçlar

Örgüt için fikir sunma, fedakârlık yapma, çalışanlara jest yapma gibi faktörler önemli olan faktörlerdir. Ancak orta düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar örgütsel bağlılık noktasında karamsarlık yaşadığından dolayı bu faktörleri yeterince yerine getirememektedirler (Randall, 1987: 464).

2.8.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

2.8.3.1. Bireysel Açıdan Olumlu Sonuçlar

Yüksek bağlılık düzeyinde çalışanlar mesleki başarı ve aldıkları ücretten doyum sağlamaktadırlar. Sağlamış oldukları başarı ve doyumdan dolayı örgüte yönelik yapılan dış baskılara karşı örgütsel sadakatlerini korumaktadırlar. Bu bağlılık düzeyinde; “*Örgüte sadık ol ki, örgütte sana sadık olsun*” anlayışı hâkimdir. Örgütte çalışanların bağlılığına karşı; çalışanlara yetki vererek onları üst düzey yönetim kademelerine getirerek ödüllendirme yolunu tercih etmektedir (Randall, 1987: 464).

2.8.3.2. Örgütsel Açıdan Olumlu Sonuçlar

Örgütsel açıdan yüksek düzeyde bağlılık olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde kararlı bir iş gücü meydana getirmektedir. Bu şekilde çalışanlar örgütün amaç ve hedefleri kolaylıkla kabul eder ve isteyerek o amaç ve değerler için en iyi şekilde çalışmaya gayret göstermektedirler. Bundan dolayı da örgütler verimli bir şekilde çalışmaya devam etmektedirler (Randall, 1987: 464).

2.8.3.3. Bireysel Açıdan Olumsuz Sonuçlar

Yüksek düzeyde bağlılık bireysel açıdan bazen olumsuz sonuçları meydana getirmektedir. Bu olumsuz sonuçlar çalışanların bireysel yaratıcılıklarında ve hareketlerinde olan sınırlılıklardır. Bireysel anlamda yüksek bağlılık bazen bireylerin yaratıcılıklarının yok olmasına neden olmakta, iş ilişkilerinde stres ve gerilim yaşamalarına neden olmakta ve insan

kaynaklarının gereksiz bir şekilde kullanımına neden olmaktadır. Ayrıca yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, zamanlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdiklerinden dolayı ev ve iş yaşamında bir denge kuramamaktadırlar. Bu denge sağlanamadığında dolayı toplumsal ve bireysel olarak yabancılaşma yaşamaktadırlar (Randall, 1987: 465).

2.8.3.4.Örgütsel Açıdan Olumsuz Sonuçlar

Örgütsel açıdan bakıldığında yüksek düzey bağlılığında örgütsel olarak bazı olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Yüksek derecedeki bağlılık örgüte bir kısım yararlar sağlasa da istenmeyen zararlarda meydana getirmektedir. Yüksek bağlılık düzeyi örgütsel olarak geçmiş dönemdeki uygulamalara güven duymaya ve bunun nedeni olarak da geleneksel uygulamaların devam etmesine sebep olabilmektedir. Bağlılık derecesi yüksek olan çalışanlar, örgüte yönelik alternatif uygulamalara çok fazla tepki göstermediğinden dolayı bazı yenilikleri tam olarak algılamayabilmektedir (Randall, 1987: 465).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilecektir.

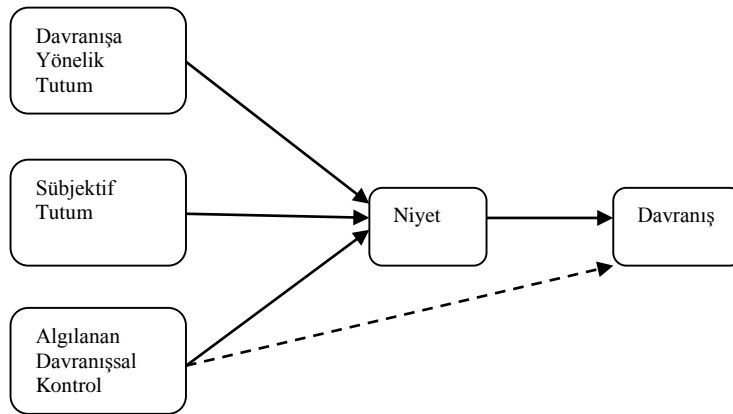
3.1. İşten Ayrılma Niyeti

İş görenlerin belirli bir işe başlaması ve işten ayrılması durumunda gerçekleşen süreçler belirli bir döngü çerçevesinde gerçekleşmektedir. İş görenlerin değişik iş alternatifleri içerisinde tercih etmiş olduğu işe başlaması ile birlikte örgütsel anlamda sosyalleşme süreci de başlamaktadır. Örgütsel sosyalleşme ile çalışanlarda belirli düzeylerde iş tatmini, iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık durumları meydana gelmektedir. Çalışanlarda bu durumların bazıları düşük düzeyde gerçekleştiği zaman, çalışanlar işten ayrılma niyetleri gösterebilmektedir. Bundan dolayı çalışanlarda yeni iş fırsatlarını araştırma ve bulma durumları görülecektir. Kişi kendine uygun bir iş bulduğu zaman ise işinden ayrılacak ve yeni örgütte işe başlayacaktır. Çalışanların yaşamış olduğu bu durumlar sürekli olarak yenilenebilmektedir (Stumph ve Hartman, 1984: 309). İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde değişik tanımlamalar yapılmıştır. Rusbult vd., (1988: 599) çalışmasında, çalışanlarda istihdam koşullarında meydana gelen tatminsizlik ve bunun sonucunda göstermiş oldukları aktif ve yıkıcı eylemler olarak ifade etmektedirler. Gaerner (1999: 479) ise çalışanların kendi tercihi ile örgütsel sistemlerden ayrılmalarını işten ayrılma niyeti olarak ifade etmektedir. Yönetim literatüründe ise iş değiştirme kararları ve işten ayrılma kültürünü etkileyen kararlar, örgüt ve örgütlerin alt birimleri tarafından sistematik bir bilinç olarak ifade edilmektedir. Örgüt normları içerisinde yüksek iş gören devir hızları kabul edilen bir gerçektir. Bu kültüre sahip olan örgütler de iş görenler işten ayrılmanın uygun bir davranış olduğuna inanmaktalar ve bu yönde sürekli olarak bir meyil göstermektedirler (Moore & Burke, 2002: 72-73).

İşten ayrılma oranlarına bakıldığında hizmet sektöründe, hizmet dışı sektöre oranla iki kat daha fazla olmaktadır. Özellikle performans oranları daha fazla olan çalışanların işletmelerden ayrılması işletmeler tarafından istenmeyen bir durum olarak görülmektedir. Bu bakımdan çalışanların işten ayrılma niyeti gösterdikleri anda işten ayrılma nedenlerinin belirlenerek ortan kaldırılması ve çalışanların tekrardan işletmeye kazandırılmasına gerekmektedir (Arı, vd. 2002: 144). İşten ayrılma niyeti gösteren çalışanların davranışları, iş çevresini olumsuz yönde etkilemekte ve işletmeler için yüksek maliyetle sonuçlanan iş gücü kayıplarına neden olmaktadır. Bu maliyetleri şu şekilde ifade edilmektedir (Sanderson, 2003: 46; akt; Agin, 2010: 28-29);

- İşletmelere alınacak işçi seçme ve yerleştirmelere meydana gelen maliyetler,
- Eğitime yönelik giderler,
- İşe alınan çalışanların, mevcut işlerine alışma süresinde ödenen ücretlerin maliyeti,
- Çalışanların işe alışmaları sürecinde meydana gelebilecek kazaların veya hasarların maliyeti,
- İşten ayrılan iş göreninin yerine çalışacak olan iş görenlerin işe alınıncaya kadar sürede oluşan üretim kayıpları,
- Çalışanların kendi bölümlerindeki mevcut işleri aksatan negatif davranışların meydana getirdiği maliyetler.

İşten ayrılma niyeti günümüzdeki örgütlerin hemen hemen hepsinin karşılaştığı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni olarak da işten ayrılma oranların yüksek olduğu bir organizasyonda memnuniyet oranları düşmekte, verimlilik ve kar oranları azalmakta ve organizasyonlarda bu durumdan ekonomik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir (Zimmerman, 2008: 309). İnsan davranışlarını anlamaya yönelik yapılan çalışmalarda, insan davranışlarını açıklamanın ve anlamının zor olduğu ifade edilmektedir. Bu bakımdan insan davranışlarını anlamının ve açıklamanın önemli yollarından birisi de davranışsal yatkınlıklardır. İnsan davranışlarını daha iyi ifade edebilmek için sosya-psikolojik bir çok teori öne sürülmüştür. Bu teorilerden birisi de “ planlı davranış teorisidir” (Ajzen, 1991: 179).



Şekil 3.1 Planlı Davranış Teorisi

Kaynak: Ajzen, 1991: 182

Ajzen (1991) öne sürmüş olduğu planlı davranış teorisinde, belirli olan durumlarda insan davranışına etki eden faktörleri açıklamak istemektedir. Bu teoride davranışsal niyetler, tutumlar, sübjektif normlar ve algılanan davranışsal kontrol ile davranış arasında aracı değişken rolü oynamaktadır. Bu teoride, kişinin belirli bir davranışta bulunmak ve o davranışa karşı ne derece istekli ve gayretli olduğuna dair ipuçları niyet olarak ifade edilmektedir. Davranışsal

niyetler güçlü olduğu takdirde davranışların gerçekleşme oranı artmaktadır. Bundan dolayı, bireyin bir davranışa yönelik tutumu olumlu ve davranışa yönelik kontrolü fazla ise o davranışta bulunma niyeti o oranda güçlü olmaktadır (Ajzen, 1991: 181).

3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, kişilerin çalıştığı örgütten ayrılarak, başka örgütlerde çalışmaya devam etme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Sarıdede, 2004: 12). Bununla birlikte ülkemizde çeşitli nedenlerden dolayı her gün çok sayıda birey iş yeri değiştirmektedir. Kişilerin iş değiştirmesinin nedenlerine bakıldığında ise kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Göler, 2008: 100). İşten ayrılma eğiliminin işletmeler, genel ekonomi ve çalışan kişiler üzerinde önemli sonuçları bulunmaktadır. İşletmeler açısından, yeni iş gören bulma, iş görenlerin uyum sağlaması, iş görenlerin eğitimi, iş kazaları gibi maliyetleri olmasının yanı sıra genel ekonomi açısından da üretim ve iş kaybı gibi etkileri bulunmaktadır (Avcı & Küçükusta, 2004: 37). İşletmeler piyasadaki yerini korumak ve hayatlarını devam ettirebilmek için geleceğe yönelik yatırımlar yapmaktadırlar. İş görenlerin istihdamı, eğitimi, yetiştirilmesi vb. nitelikteki maliyetler çalışanların işten ayrılmaları durumunda atıl duruma yol açmaktadır. Bu bakımdan işten ayrılmalar işletmeleri olumsuz yönde etkilemektedir (Yapıcı, 2008: 51). İş gücünün işletmeler arasında ve bölgeler arasında iş değiştirme hareketine “emek seyyaliyeti” denilmektedir. İş gücü piyasasında arz ve talep dengesi bu hareketliliği belirlemektedir. Emek seyyaliyeti ise iş gücü piyasalarında emek, arz ve talebin buluşmasını ve denge haline gelmesini sağlamaktadır. Belli bir düzeydeki emek seyyaliyeti, gelişen dinamik bir ekonomik yapının sonucu olarak görülmektedir. Böyle bir hareketlilik her ne kadar örgüt açısından kayıp gibi gözükse de, ülke ekonomileri açısından yarar sağlamaktadır (Tütüncü & Demir, 2002: 38-39; Akt: Varol, 2010: 54). İşten ayrılmaların yüksek olması her şeyden önce değerli olan zamanın yok olmasına sebep olmaktadır. İşletmeler açısından zaman kavramı çok önemli olmakta ve işletmeler bu kaynağı çok iyi kullanmak zorundadırlar. İşten ayrılmaların yüksek olması işletme verimliliği açısından şu şekilde etkilemektedir; (Şimşek vd., 2001: 282; Akt: Göler, 2008: 102).

- İşten ayrılmalar gerçekleştiği zaman, işletme içindeki diğer çalışanlar arasında endişenin ve dedikodunun artması çalışma etkinliğini azaltmaktadır.
- İşten ayrılan iş görenin yerine alınacak diğer iş gören alınıncaya kadar ki geçen sürede üretim kayıpları ve gecikmeler meydana gelecektir.
- İşe yeni alınan iş görenin acemiliği ve işe alışma süresince kullanmış olduğu makine ve ekipmanların yıpranmaları meydana gelecektir.

- İş gören kendi isteği ile işinden ayrılıp, daha iyi bir iş bulma imkânı olduğu zaman bu durum iş gören lehine gerçekleşmektedir. Ülkemizde iş gören arzına bakıldığında vasıflı iş gören arzı az fakat vasıflı iş gören talebi fazla olduğundan, işletmeler diğer işletmelerdeki vasıflı iş görenleri kendine çekebilmek amacıyla çeşitli iş teklifleri sunmakta ve iş göreni kendi bünyesinde çalıştırmak istemektedir (Varol, 2010: 58).

İş görenlerin işten ayrılma nedenlerine bakıldığında bu nedenlerin kişisel, iş veya çevresel etmenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Daha iyi iş imkânları, sosyal unsurlar, işletmedeki diğer çalışanlarla olan ilişkiler vb. birçok etmenden dolayı iş görenler işinden ayrılabilir. İş görenler kendi isteği ile işinden ayrıldığı zaman kendilerine yönelik bir beklentileri olmaktadır. Bu beklentiler ise (Göler, 2008: 104);

- Ücret düzeylerin yüksek olduğu iş imkânları,
- Çalışma koşulların uygun olması,
- Terfi imkânları,
- İşletmenin daha büyük olması,
- İş görenin kendi özelliklerine uygun bir iş olması.

İşten ayrılma iş görene, belirli getirilerinin olmasının yanı sıra bazı kayıplara da yol açmaktadır. Bu kayıplar; (Aydın, 2005: 270)

- İşinden ve alıştığı ortamdan ayrılan iş gören kendisini yalnız hissedecek ve bunun yarattığı moral bozukluğu huzursuzluk yaratacaktır.
- Yeni işe başladığında iş çevresine uyum sürecinde sıkıntılara yaşayabilmektedir.
- Kendi isteği ile ayrılan iş gören terfi olanakları ve kıdem konularında kayıplara uğramaktadır.
- İki iş arasında bulunan ücret farklılığı,
- Yeni bir işe başlandığı zaman ücret gelirinin az olması,
- İşe alışma sürecinde kaza yapma veya kazaya uğrama olasılıklarının artması (Yapılan araştırmalarda iş kazalarının en çok hizmet süresi kısa olan iş görenler arasında görüldüğü ifade edilmektedir)
- İşsizlik sigortası, ikramiye ve tatil imkânlarını kaybetmesi,

Gönüllü veya zorunlu olarak gerçekleşen işten ayrılmalar önemli bir çalışma alanıdır. İşten ayrılmaların gerçek nedenlerinin tespit edilmesi, örgütlerin doğrudan verimliliğini ve karlılığını etkileyeceğinden, örgütlerin insan gücü potansiyellerinin belirlenmesinde yararlanılacak verilerin elde edilmesi bakımından önem arz etmektedir. İş gören ve işletmeler açısından beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda gerçekleşen işten ayrılmalar ekonomik

açından, işletme açısından ve iş gören açısından sonuçları olan ve bu sonuçlar doğrultusunda önem arz eden bir konu olarak ifade edilmektedir.

3.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Örgütlerin bünyesindeki iş görenlere yapmış oldukları yatırımlar geleceğe yönelik yapılan yatırımdır ve örgütlere olan toplam maliyetleri açısından örgüt içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu bakımdan örgüt içindeki çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden unsurları anlamak işletme açısından önemlidir (Alexander, 1991: 23). İşten ayrılma süreci belirli bir zamanı kapsamaktadır ve bu süre zarfında birey bir çok şeyden etkilenebilmektedir. Bu nedenle örgütler çalışanların bedensel veya zihinsel sağlıklarının yanı sıra, ruhsal anlamda ve fizyolojik olarak motivasyonlarının yüksek tutmak zorundadırlar. Çalışanların arzu ve istekleri tatmin edilmediği takdirde, işi ile alakalı şikâyet, stres ve devamsızlıkla sonuçlanmaktadır. Literatür taraması yapıldığında işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri yazarlar pek çok şekilde tanımlamışlardır. Bunun nedeni olarak da organizasyon içerisinde çalışanları motive edici, sosyal ve ekonomik yönden ihtiyaçlarını gideren etmenlerin farklılığı ve iş görenleri doyum noktasına ulaştırmada farklı araçların rol oynaması olarak ifade edilmektedir (Karataş, 2013: 62). İşten ayrılma niyetine etki eden faktörleri Cotton & Tuttle (1986: 57) çevresel etmenler, iş ile ilgili etmenler ve kişisel etmenler olmak üzere üç grupta ele almaktadır.

Tablo 3.1 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Etmenler

Çevresel Etmenler	İş İle İlgili Etmenler	Kişisel Etmenler
İstihdam algıları	Ücret	Yaş
İşsizlik oranı	İş performansı	Görev süresi
Katılım oranı	Rol açıklığı	Cinsiyet
Sendikaların varlığı	Görev sorumluluğu	Biyografik bilgi
	Genel iş tatmini	Eğitim
	Ücret tatmini	Medeni durum
	Kişisel iş tatmini	Bakmakta olduğu yükümlü sayısı
	Yönetici tatmini	Yetenek ve kabiliyet
	İş arkadaşlarından memnuniyet	Zekâ
	Terfi imkânlarından memnuniyet	Davranışsal niyetleri
	Örgütsel bağlılık	(Beklentilere göre değişiklik gösterebilmektedir)

Kaynak: Cotton & Tuttle, 1986: 57

İşten ayrılma niyetine etki eden etmenler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

3.3.1. Çevresel Etmenler

İşten ayrılma niyetine etki eden etmenlerin başında, makro-ekonomik ve sosyal kaynaklı nedenler oluşturmaktadır. İşletmeler bazı nedenlerden dolayı iş görenlerin işten ayrılmalarını engelleyememektedir. Bunun nedeni olarak da, bu etmenleri etkileyecek faktörlerin işletme

etkisinin dışında gerçekleşen etmenler olmasından kaynaklanmaktadır. İş görenlerin işten ayrılmalarına neden olan etmenler şu şekilde sıralanmaktadır: (Kesen, 2011: 33)

- Ekonominin genel durumu ve iş gücü piyasasına olan etkisi,
- Ekonominin genel durumuna bağlı olarak genel refah düzeyinin düzelmesi,
- İş değiştirme imkânların artması, diğer işlere kolayca uyum sağlanması gibi etmenler,
- Mevsimlik çalışma oranlarının etkisi.

Varol, (2010: 60) bu nedenlerle ek olarak şu etmenleri ifade etmiştir.

- Gelişmekte olan ülkelerde belirli bir işgören sınıfının tam olarak yerleşmemiş olması,
- Piyasa da meydana gelen malzeme yokluğu ve sipariş azlığı gibi etmenler,
- Kıdem tazminatının işletmelere olan yüksek maliyeti,
- Gelecek vadeden ve toplumda çekici hale gelen mesleklerin oluşması gibi etmenler, iş görenlerin işten ayrılmaları etkileyen genel çevresel etmenler olarak ifade edilmektedir.

3.3.2.İşletme ile İlgili Etmenler

İşletme içi etmenlere bakıldığında, bu etmenlerin işletmelerin yönetim ve üretim süreçlerinde meydana geldiği görülmektedir. Bu problemlerin giderilmesinde yönetiminin etkisi büyüktür. İşletme içi etmenler şu şekilde ifade edilmektedir; (DeConnick & Stilwell, 2004; 227; Kesen, 2011: 33-34))

- İşletmelerin hizmet yerlerinin şehir merkezlerinin dışında olması veya şehir merkezine uzak olması,
- İş görenlerin iş yerine ulaşımında özel taşıtlardan veya servislerden yararlanma imkânları,
- Örgütsel koşulların olumsuz olması,
- İş görenler arası ücretlendirme sisteminin adil olmaması gibi nedenler işletme içi etmenleri meydana getirmektedir.

İş görenler ücret dağıtımının adil olarak yapıldığına inandıkları zaman işlerinden daha fazla tatmin olmakta örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır.

3.3.3.Kişisel Etmenler

Barrick & Mount (1996)'un çalışmasında kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimini etkilediği ifade edilmektedir. Özellikle duygusal ve vicdanlı bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu ve yüksek performanslı kişilerin örgütte kalması için ödüllendirme sisteminin adil bir biçimde olması gerektiği ifade edilmektedir (Yıldız, 2008: 47). Örgüt çalışanları, kendi toplumsal ve kültürel değerleri ve normları ile kişilik özelliklerine göre

davranış sergilemektedirler. Sergilemiş oldukları davranış biçimleri içinde bulunduğu kültüre dayanmaktadır. Bu bakımdan kişilik farklılıklarının da etkisiyle çalışma şekilleri, iş yapma tarzları ve yönetim anlayışları değişebilmektedir (Sığı, vd., 2010: 102).

İşten ayrılma niyetini etkileyen kişilik etmenlerini şu şekilde ifade edilmektedir;

- Yaşam standartlarının değişmesi ve yaşam şartlarının değişmesi,
- Başka işlere karşı hissedilen sempati,
- Aile içi iletişim ve ilişkilerde yaşanan,
- Yaşla ilgili zorunluluklar,
- Eğitim ve öğrenim ihtiyaçları
- Psikolojik ve fiziksel nedenler,
- Kişinin işi ile ilgili idealleri ve beklentilerinin gerçekleşmemesi.

İşten ayrılma nedenleri olarak genel olarak belirtilen etmenler; emeklilik, ölüm, çalışma koşulları, başka bir yere taşınmak, ücret azlığı, diğer örgüt çalışanları ile olan ilişkiler, yönetici ile ilişkiler ve evlilik nedeniyle ayrılmalar ifade edilmiştir (Karataş, 2013: 66). Karataş, (2013: 67) işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerini şu şekilde tabloştürmüştür.

Tablo 3. 2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin, İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi

Yazar	İncelenen Konu	İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	
		-	+
Jones vd. (2007)	Aşırı İş Yüğü	-	+
Danford vd. (2007)	Çalışma Yaşam Kalitesinin İyileştirilmesi	+	-
Çelik & Çıra (2013)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterme	+	-
Dığın & Ünsar (2010)	İş Güvencesi Artırma	+	-
Poyraz & Kama (2008)			
Porter vd. (1974)	Örgütsel / Duygusal Bağlılık		
Gül vd. (2008)			
Balfour & Wechler (1996)			
Sarıdere & Doyuran (2004)		+	-
Sabuncuoğlu (2007)			
Gülbüz (2006)			
Uyguç & Çımrın (2004)			
Gül vd. (2008)			
Kıdak (2011)	İş Stresinin Yüksekliği	-	+
Onay & Kılıcı (2011)	Tükenmişlik		
Yürür & Ünlü (2011)		-	+
Arı vd. (2010)			
Ünsar & Karahan (2011)	Yabancılaşma Duygusu	-	+
Abraha'mdanakt. Yürür & Ünlü (2011)	Duygusal Çelişki	-	+
Yazıcıoğlu (2009)	Örgütsel Güç		
Turunç & Çelik (2010)		+	-
Davenport vd. (2003)	Yıldırma Davranışı / Mobbing		
Yapıcı (2008)		-	+
İşçi (2010)	Psikolojik Sözleşme İhlali	-	+
Ökten (2008)	Personel Güçlendirme	-	+
Radzi vd. (2009)	Örgütsel Adalet	+	-

Turunç vd. (2009)			
Büte (2011)			
Büte & Tekarslan (2010)			
Chandler (2012)	Kayırmacılık	-	+
Araslı & Tümer (2008)			
Araslı vd. (2006)			
Bulutlar & Öz (2009)	Kurumsal Özdeşleşme	+	-

3.4.İşten Ayrılmanın Engellenmesi

İşten ayrılma, literatürde iş gören devri olarak da ifade edilmektedir. İş gören devri bir örgütte çalışanların örgütler olan ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni iş görenlerin alınması durumunu ifade etmektedir. İşten ayrılmalar iki türlü gerçekleşmektedir. Birincisi iş görenin kendi isteği ile “gönüllü” olarak işten ayrılma, ikincisi ise, işveren kararı ile işten çıkarılma durumudur (Shaw vd. 1998: 511). İş görenlerin işten ayrılmaları örgütler için kaçınılmaz bir sorundur. Bu bakımdan örgütler iş görenlerin örgüte olan bağlılıkları artırmak ve işten ayrılmalarını engellemek için bir takım önlemler almak zorundadırlar. Taylor (1993: 21-22) bu önlemleri şu şekilde ifade etmektedir;

- İşten ayrılmalara neden olan problemlerin ne olduğu tespit edilmeli, iş gören devir hızı hesaplanmalı ve kayıtları tutularak takip edilmelidir.
- İş gören seçim aşamaları gözden geçirilerek, gelecekteki işten ayrılmalar önlenmelidir.
- Örgütte çalışan iş görenlerin örgütte tutulması, yeni iş görenlerin işe alınmasından daha az maliyetli ve daha az risk içerdiğinden, örgütteki iş görenleri örgütte tutmanın yolları araştırılmalıdır.
- Örgüt kültürü çalışanlar için önem arz ettiğinden örgüt kültürüne dikkat edilmelidir. Çünkü iş görenler işe değil, çalıştıkları örgütün kültürüne bağlanmaktadır.
- Örgüt yöneticilerin astları ile olan ilişkiler önemlidir. Çalışanların bağlılığı örgütün amacı olarak vurgulanmalıdır. Çalışanların kendilerine sorulması gereken soru şudur; “Siz sizinle çalışmaktan mutlu olur muydunuz?”
- İş görenler, örgüt içerisinde kendilerini geliştirebileceklerinden emin olmalıdırlar. Bu bakımdan eğitim programlarının, çalışan davranışları, algıları ve bilgileri üzerindeki etkisinin farkında olunmalıdır.

Sanderson (2003: 2) ise iş görenlerin işten ayrılmalarının engellenmesi için alınacak önlemleri şu şekilde ifade etmiştir; (Agin, 2010: 32)

- İşe alım aşamalarında davranış odaklı süreçlerin geliştirilerek, yetenekleri ortaya koyan bireylerin işe alımları sağlanmalıdır.
- İş görenlerde uzun dönemli bağlılığın oluşturulması önem arz ettiğinden, çalışanları başarı ile bütünleştirmek gerekmektedir.

- İş görenlerin bilgi ve yetenekleri ile iş çevresini uyumlu hale getirmek gerekmektedir.
- Ücret faktörün ötesinde olan motive edici faktörlerin tespit edilerek, grup ve takımların motive edilmesi gerekmektedir.
- Kişisel anlamda verilen bir ödül, örgütsel bir ödülde daha anlamlı olacağından, ödüllendirmenin kişisel olması gerekmektedir.
- Örgüt sorunları iş görenlerle paylaşılmalı ve sorunların halledilmesi için iş görenlerin sorun çözümüne katılımı sağlanmalıdır. Bu katılım ile iş görenlerin örgüte yönelik aidiyet hissetmesi sağlanmaktadır.
- Örgüt içerisinde ortak değerlerin belirlenmesi ve söylenen sözlerin veya öğütlerin yapılması gerekmektedir.

3.5.İşten Ayrılmanın Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, bazı çalışanlarda doğrudan işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir. Bazı çalışanlarda ise alternatif iş imkânları arama niyeti ile ilişkilendirilebilmektedir. Yeni bir iş imkânı bulan ve bunu kabul eden bir iş gören çalışmış olduğu işinden ayrılmaktadır (Tang vd. 1987: 722).İşten ayrılma niyetini işe ve örgüte olan bağlılık durumlarını etkilemektedir. Örgütüne karşı düşük düzeyde bağlılık hisseden bireyler işten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin fazla olacağını ifade etmektedirler. Yapılan çalışmalarda işin farklı yönlerine dair doyumsuzluğun ve örgüte yönelik düşük bağlılığın işten ayrılma niyetini artırdığı ve yüksek düzeydeki bağlılığında işten ayrılma niyetini azalacağını göstermektedir (Agin, 2010: 33). Mobley (1982: 113) işten ayrılmanın örgüt, çalışanlar (kalanlar) ve işten ayrılanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçlarını şu şekilde ifade etmektedir;

Olumlu Sonuçlar;

- ✓ Örgütler açısından;
 - Performansı düşük olan çalışanların işten ayrılması,
 - İşe yeni alınan iş görenlerin yeni bilgi ve teknolojileri sağlayabilmesi,
 - İşten ayrımlar sonucu örgüt politika ve çalışmalarında değişimlerin gerçekleşmesi,
 - İşletmenin yapısal esnekliğin artması,
- ✓ Çalışanlar (kalanlar) açısından;
 - İç değişkenlik fırsatlarının artması,
 - Örgüte olan bağlılığın artması,
 - Örgütle olan uyumun artması,
 - Örgüte duyulan memnuniyet düzeyinin yükselmesi
- ✓ Ayrılanlar açısından;

- Yeni iş imkânlarının getirmiş olduğu kazancın artması,
- Yeni kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi,
- Yeni bir iş ortamında yenilenmenin teşvik edilmesi,
- Kendini daha iyi geliştirme fırsatların bulunması.

Olumsuz Sonuçlar

- ✓ Örgütler açısından;
 - Yeni işe almalarından kaynaklanan maliyetlerin artması,
 - Yeni alınan bir iş görenin meydana getirmiş olduğu maliyet,
 - İşlem dışı meydana gelen maliyetler,
 - Verimliliğin düşmesi,
 - Yüksek performanslı iş görenlerin kaybedilmesi.
 - Sosyal ve iletişimsel yapıda meydana gelen bozulmalar.
- ✓ Çalışanlar (kalanlar) açısından;
 - İşlevsel değeri olan çalışma arkadaşların kaybı,
 - Kalanlarda meydana gelen tatmin düşüklüğü,
 - Örgüte yeni iş görenlerin alımı süreci olana kadar meydana gelen iş yükünün artışı,
 - Örgüte olan bağlılıkta düşüş yaşanması,
- ✓ Ayrılanlar açısından;
 - Kıdem kaybı,
 - Var olan imkânların kaybedilmesi,
 - Aile ve sosyal sistemlerde meydana gelen bozulmalar,
 - İş değişiminden kaynaklanan stres,
 - Kariyer yolunda gerileme.

İşten ayrılma niyeti özellikle belirli bir tecrübe ve ustalık isteyen işlerde önemli bir sorun olmaktadır. Yeni iş görenlerin kalifiyeli hale gelinceye kadar verimlilik oranlarında meydana gelen düşüşler ve maliyetler işletmeler açısından önem arz etmektedir. İşten ayrılmalar bir örgütün etkinliğini tamamıyla olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Yetenekli personelin işten ayrılmasının yanı sıra rekabet halindeki işletmeye geçmeleri halinde bilgi ve tecrübelerini karşı işletmelere aktarması sonucunda bir takım olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir (Süner, 2014: 29).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu bölümden önceki bölümlerde, iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Bu bölümde ise iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz küreselleşen ekonomi dünyasında iş görenlerin en büyük sorunlarından birisi de iş ve hayatları arasında bir denge kurmakta zorlanmasıdır. İş görenler iş ve hayatları arasında bir denge kurmaya çalışırken bir takım örgütsel ve bireysel faktörlerin etkisi altında kalmaktadırlar. İş ve hayatları arasında iş görenlere yüklenen roller, bireylerin iş yaşam dengelerini kurmalarını etkilemektedir. Aynı zamanda örgütlerin ekonomi dünyasında fark oluşturmak için rekabette yatırımlarını insan odaklı gerçekleştirmesi, yoğun iş temposunu da beraberinde getirmektedir.

İş ve aile ortamları, bireylerin hayatlarının bütününde önemli etkileri olan ve temel ihtiyaçlarını karşılamak adına dâhil oldukları sosyal kurumlar olarak önem arz etmektedir. Ayrılmaz iki yaşam alanı olan aile ve iş ortamları aralarındaki etkileşim bireylerin çalışmış oldukları örgütlerine bağlılıklarını, iş verimlerini, iş tatminlerini vb. birçok toplumsal işlevi belirlemede önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler hayatlarını idame ettirebilmek ve yaşam kalitelerini artırmak için belirli bir işte çalışmak ve belirli bir gelir elde etmek zorundadırlar. İş yaşamında beklentilere karşılık vermek ve bunun yanında da özel yaşamda kaliteyi yakalama arzusu, çalışanları her iki alan arasında dengeyi kurmaya zorlamaktadır. Bireylerin iş ve aile hayatları arasında dengeyi sağlayamamış olmaları ise çeşitli çatışmalara neden olabilmektedir. Bu çatışmaların nedenine bakıldığında ise iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması veya bir alandaki rolün gerekleri yerine getirilirken diğerinin engellenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. İş ve aile arasında çatışmaların meydana gelmesi, bireylerin kendilerinden ziyade, içinde bulunmuş oldukları aile, organizasyon ve toplum açısından önem taşımaktadır. İş ve aileleri arasında çatışma yaşayan ve iş yaşam dengelerini sağlayamayan bireylerin iş tatmini ve yaşam tatminleri düşmekte ve buda çalışmış oldukları organizasyonların performanslarını etkilemektedir.

Çalışmamızın amacı iş görenlerin iş ve yaşam dengelerinin belirlenmesi, iş ve yaşamları arasında dengeye sahip olanların / olmayanların, örgütlerine bağlılıklarının ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesine yöneliktir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: İş görenlerin iş yaşam dengeleri örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.

H_{1a}: İş görenlerin iş yaşam uyumları, örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.

H_{1b}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme durumları, örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.

H_{1c}: İş görenlerin kendine zaman ayırma durumları, örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.

H_{1d}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret görme durumları örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir.

H₂: İş görenlerin iş yaşam dengeleri işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H_{2a}: İş görenlerin iş yaşam uyumları işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H_{2b}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme durumları işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H_{2c}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H_{2d}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme durumları işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H₃: İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

H₄: İş görenlerin iş yaşam dengeleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4a1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4a2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4a3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4a4}: İş görenlerin yaşamın işten ibaretliği düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4a5}: İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4a6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b5}: İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4b6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c4}: İş görenlerin yaşamın işten ibaret olarak görme düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c5}: İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4c6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları yaş düzeylerine anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri, yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d3}: İş görenlerin kendilerine zaman ayırma düzeyleri yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d5}: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4d6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri yaş düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e1}: Katılımcıların iş yaşam uyumları gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e5}: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4e6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri gelir grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları iş pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f3}: İş görenlerin kendine zaman ayıramama düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f5}: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4f6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g5}: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g1}: İş görenlerin iş yaşam uyumları çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g2}: İş görenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g3}: İş görenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g4}: İş görenlerin yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g5}: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{4g6}: İş görenlerin işten ayrılma niyetleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada sayısal veriler elde etmek suretiyle nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler anket formu aracılığı ile elde edilmiştir.

4.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, Afyon ili Sinanpaşa ilçesi Taşoluk Kasabası'nda ikamet eden iş görenler oluşturmaktadır. Evren, belirli bir kitle üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen sonuçların genellendiği bir bütün olarak açıklanabilir (Ural & Kılıç, 2005: 27). Örneklem çeşitli örnekleme yöntemleri ile belirlenen ve evreni temsil edebilecek denekler olarak tanımlanabilir (Özen & Gül, 2007: 397). Örneklemin belirlenmesi için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Taşoluk Kasabasında yer alan özel taşeron şirketler ile yapılan kişisel görüşme neticesinde yaklaşık olarak toplam çalışan sayısının 1500 olduğu belirtilebilir. Ancak her ne kadar evren hakkında belirli bir sayıya ulaşılmaya çalışılsa da tam rakam hakkında kesin bir bilgiye ulaşılamamıştır. Bu nedenle önerilen örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek için Hair vd. (2013: 318) tarafından önerilen, araştırmada kullanılan ölçekteki ifade başına en az 10 deneğe

ulaşma koşulu dikkate alınmıştır. Mevcut araştırmada kullanılan ölçekteki toplam ifade sayısının 34 olduğu dikkate alındığında minimum olarak 340 deneye ulaşılması hedeflenmiştir.

Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi çerçevesinde belirlenen örnekleme ile dağıtılan 750 anketten 450 tanesi geri dönüş sağlamıştır. Ancak 75 tanesinin analize uygun olmaması neticesinde nihai olarak 375 ankete ulaşılması ve ifade denek oranına göre (1: 10) önerilen minimum örnekleme büyüklüğü olan 340 deneye geçmesi sebebiyle örneklemin evreni temsil yeteğine sahip olduğu belirtilebilir.

4.3.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik kavramı bir test ya da ankete ilişkin ifadelerin birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin var olan sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Bu bakımdan güvenilirlik yapılan her bir ölçüm için gerekli olmaktadır. Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek adına geliştirilmiş bir yöntemdir (Kalaycı, 2014: 403). Çalışma kapsamında katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar SPSS 20.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Ankette yer alan değişkenlerin oluşturduğu faktörlere ait güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa değerleri ile araştırılmıştır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2014: 405).

- $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.3.2.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Söz konusu ölçekte kullanılan önermelerin güvenilirliğinin test edilmesinde iç tutarlılık aracı olan Cronbach Alfa (α) değeri kullanılmıştır. Tablo 4.1’de görüldüğü üzere 20 önermeden oluşan iş yaşam dengesi ölçeğinin Alfa (α) değerinin 0.982, toplam ortalama değeri 63.4507, toplam varyans değeri 664.221 ve toplam standart hatası ise 25.772’dir. Önermeler arasında yüksek düzeyli korelasyon görüldüğünden herhangi bir önermenin çıkarılmasına gerek görülmemiştir

Tablo 4. 1 İş Yaşam Dengesi Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri

Önerme Sayıları	Cronbach Alfa Değeri	Toplam Ortalama Değeri	Toplam Varyans Değeri	Standart Sapma Hatası
20	0.982	63,4507	664,221	25,772

İş yaşam dengesi ifadelerin ortalamaları ve standart hataları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2 İş Yaşam Dengesi Faktör Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

	<u>Ort.</u>	<u>S.S</u>	<u>α</u>
İş Yaşam Uyumu			
İş yaşamında önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	3,21	1,53	
İşim ve kişisel yaşamın arasında bir denge kurabiliyorum.	3,08	1,45	
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	3,11	1,44	,969
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	3,15	1,51	
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	3,10	1,50	
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapabiliyorum.	3,14	1,51	
Yaşamı İhmal Etme			
Gün içinde bile basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	3,08	1,45	
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	3,21	1,48	
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	3,17	1,37	
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerimden fedakârlık yapıyorum.	3,22	1,42	,950
Yaşamımın ideal yaşam biçimini ansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	3,11	1,48	
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	3,29	1,41	
Kendine Zaman Ayıramama			
“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	3,14	1,50	
Sıradan bir gün içinde zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	3,31	1,42	,924
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	3,18	1,44	
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	3,14	1,42	
Yaşamın İşten İbaretliği			
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	3,21	1,47	
İşyerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	3,22	1,46	
İşime harcadığım zamanda dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	3,12	1,55	,931
Hafta sonları eşimle ve/veya arkadaşarımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum	3,15	1,71	

4.3.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Söz konusu ölçekte kullanılan önermelerin güvenilirliğinin test edilmesinde iç tutarlılık aracı olan Cronbach Alfa (α) değeri kullanılmıştır. Buna göre 9 önermeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin Tablo 4.3’de görüldüğü gibi Alfa (α) değerinin 0.983 olduğu görülmüştür. 9 önermenin toplam ortalama değeri 26.520, toplam varyans değeri 157.828 ve standart hatası ise 12.562’dir. Önermeler arasında yüksek düzeyli korelasyon görüldüğünden herhangi bir önermenin çıkarılmasına gerek görülmemiştir.

Tablo 4. 3 Örgütsel Bağlılık Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri

Önerme Sayıları	Cronbach Alfa Değeri	Toplam Ortalama Değeri	Toplam Varyans Değeri	Standart Sapma Hatası
9	0.983	26.520	157.828	12.562

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ifadelerinin ortalamaları ve standart hataları Tablo 4.4'de gösterilmektedir.

Tablo 4.4 Örgütsel Bağlılık Boyutunun Güvenilirlik Analizi

	Ort	S.S	α
Örgütsel Bağlılık			
Çalıştığım işletmenin başarısına yardımcı olabilmek için, benden beklenilenin üzerinde çaba sarf edebilirim	3,01	1,36	
Tanıdıklarına, çalıştığım işletmenin çalışılabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim.	2,95	1,49	
Çalıştığım işletmede çalışmayı sürdürürebilmek için, hemen hemen her türlü görevi kabul ederim.	2,87	1,51	
Kendi kurallarım ile işletmenin kurallarını yakın görmekteyim.	2,94	1,54	,983
Çevreme çalıştığım işletmenin bir üyesi olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.	2,93	1,49	
Bu işletme, iş performansı açısından bana en iyi şekilde ilham vermektedir.	2,91	1,46	
Diğer işletmeler yerine bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece memnunum.	2,96	1,47	
Bu işletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum.	2,98	1,50	
Bu işletme benim için çalışılabilecek en iyi işletmedir.	2,93	1,51	

4.3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi

Söz konusu ölçekte kullanılan önermelerin güvenilirliğinin test edilmesinde iç tutarlılık aracı olan Cronbach Alfa (α) değeri kullanılmıştır. Buna göre 5 önermeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Tablo 4.5'de görüldüğü gibi Alfa (α) değerinin 0.972 olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyeti güvenilirlik analizleri tabloda görüldüğü gibi Alfa (α) değeri 0972, toplam ortalama değeri 14.664, toplam varyans değeri 54.833 ve toplam standart hatası ise 7.404'tür. Önermeler arasında yüksek düzeyli korelasyon görüldüğünden herhangi bir önermenin çıkarılmasına gerek görülmemiştir.

Tablo 4.5 İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi Ölçek İstatistikleri

Önerme Sayıları	Cronbach Alfa Değeri	Toplam Ortalama Değeri	Toplam Varyans Değeri	Standart Sapma Hatası
5	0.972	14.664	54.833	7.404

İşten ayrılma ölçeğinin ifadelerin ortalamaları ve standart hataları Tablo 4.6'de gösterilmektedir.

Tablo 4.6 İşten Ayrılma Niyetinin Güvenilirlik Analizi

	A.O	S.S	α
İşten Ayrılma Niyeti			
Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum.	2,84	1,67	
Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim.	2,97	1,50	
İşten ayrılma konusunda isteksizim.	2,94	1,54	,972
Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum.	2,98	1,54	
Bana kötü davranan kişiler işten ayrılırsa, işimde kalmayı düşünüyorum.	2,92	1,53	

4.3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum, vb.) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde iş görenlerin iş yaşam dengelerini belirlemeye yönelik 20 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik 9 ifade bulunmaktadır. Dördüncü bölümde ise iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik 5 ifade bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan aşağıda başlıklar halinde verilmiştir;

4.3.3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Apaydın (2011)'in Chang (2009), Fisher (2001), Carlson, Grzywacz & Zivnuska (2009), MacInnes (2005), Pichler (2009), Hayman (2005), Crozier – Durham, M. (2007)'den yararlanarak geliştirdiği dört boyuttan oluşan 30 ifadeli İş Yaşam Dengesi ölçeğindeki 20 ifade kullanılmıştır (Apaydın, 2011: 119). İş Yaşam Dengesi ölçeğindeki ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Ayrıca Apaydın çalışmasında İş-Yaşam dengesi ölçeğine ilişkin detaylı faktör analizleri uygulanmış ve iş-yaşam dengesi ölçeğinin varyans oranının % 62,423 olduğunu tespit etmiştir (Apaydın, 2011: 121). Bunun yanında uygulamış olduğu "Doğrulayıcı Faktör Analizi" ile açıklayıcı faktör analizi sonucu elde ettiği bulguları doğrulamıştır (Apaydın, 2011: 123). Apaydın'ın çalışmasında açıklanan faktör analizi sonucu elde edilen faktörler 4 boyut altında toplanmıştır. Toplanan bu boyutlar Tablo 4.2'de gösterilmektedir.

4.3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık ölçeği, Mowday, vd. (1979: 228)'i tarafından geliştirilen ve Türkiye'de Çelik vd. tarafından uygulanan 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir; (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Örgütsel bağlılık ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ifadelerinin ortalamaları ve standart hataları Tablo 4.4'de gösterilmektedir.

4.3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti ölçeği, Kim, vd. (1996)'nin geliştirmiş olduğu 5 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Kim, vd. 1996: 959). İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-

Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). İşten ayrılma niyeti ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ifadelerinin ortalamaları ve standart hataları Tablo 4.6'da gösterilmektedir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Bu başlıkta istatistik analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmaktadır. Öncelikli olarak katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri incelemek üzere ortaya konan frekans analizi bulguları yer almaktadır. Yine bu başlıkta katılımcıların özelliklerine göre araştırma kapsamındaki değişkenleri incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi ve ANOVA analizi bulguları sunulmaktadır. Bu başlığın son kısmında araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere gerçekleştirilen korelasyon ve çoklu regresyon analizleri bulguları yer almaktadır.

4.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 4.7'de gösterilmektedir. Tablo 4.7'de görüldüğü üzere katılımcıların tamamını erkek iş görenler oluşturmaktadır. Bunun nedeni olarak da inşaat sektöründe erkek çalışanların olmasıdır. Katılımcıların % 51,2'si evli ve % 48,8'i ise bekâr çalışanlardır. Katılımcıların % 56,3'lük kısmını 18-30 yaş, % 33,6'lık kısmını 31-45 yaş ve %10,1'lik kısmını ise 45 ve üzeri yaş grubu oluşturmaktadır. Katılımcılarımızın, % 19,5'i 1000 TL ve altı, % 48,3'ü 1001 ve 2000 TL arası ve % 32,3'ü 2001 TL ve üzeri gelir elde etmektedir. Katılımcıların, % 54,7'si işçi, % 37,6'sı usta, % 7,7'lik kısmı ise ustabaşı olarak çalışmaktadır. Katılımcılarımızın, % 44,8'i ilköğretim, % 55,2'si lise mezunudur. Katılımcılarımız arasında üniversite mezunu bulunmamaktadır. Katılımcılarımızın % 5,1'i 8 saatten az, % 71,7'si 8-11 saat ve % 23,2'si 12 saat ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcılarımızın % 21,3'ü 1 yıldan az, % 26,4'ü 1-3 yıl, % 28,5'i 4-5 yıl ve % 23,7'si 6 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptir. Katılımcılarımızın % 56,5'i geçici ve % 43,5'i devamlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 4.7 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	375	100	Evli	192	51.2
Kadın	0	0	Bekâr	183	48.8
<u>Toplam</u>	375	100	<u>Toplam</u>	375	100
Yaş	n	%	Gelir	n	%
18-30	211	56.3	1000 TL ve altı	73	19.5
31-45	126	33.6	1001-2000 TL	181	48.3
46 ve üzeri	38	10.1	2001 ve üzeri	121	32.3
<u>Toplam</u>	375	100	<u>Toplam</u>	375	100
İş Pozisyonu	n	%	Eğitim	n	%
İşçi	205	54.7	İlköğretim	168	44.8
Usta	141	37.6	Lise	207	55.2
Ustabaşı	29	7.7	Üniversite	0	0
Diğer	0	0	<u>Toplam</u>	375	100
<u>Toplam</u>	375	100	Çalışma Yılı	n	%
Çalışma Saatleri	n	%	Bir yıldan az	80	21.3
8 saatten az	19	5.1	1-3 Yıl	99	26.4
8-11 saat	269	71.7	4-5 Yıl	107	28.5
12 saat ve üzeri	87	23.2	6 Yıl ve üzeri	89	23.7
<u>Toplam</u>	375	100	<u>Toplam</u>	375	100
Çalışma Şekli	n	%			
Geçici	212	56.5			
Devamlı	163	43.5			
<u>Toplam</u>	375	100			

4.4.3. Çalışma Kapsamında Yer Alan Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Bu başlık altında çalışma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları sunulmaktadır. Korelasyon analizi aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizinin güvenilir sonuçlar verebilmesi için, verinin metrik özellikler taşıması gerekmektedir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ilgilidir. Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve +1 ile -1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasındaki mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri bir birim artarken, y değeri de bir birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğunu fakat ilişkinin ters yönlü olduğu (x değeri artarken, y değeri azalmaktadır) anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında her hangi bir açık/görülebilir bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Altunışık vd., 2012: 228).

Korelasyon hesaplamalarının yapılması için çeşitli hesaplamalar vardır. Bunlar; Pearson, Kendall's Tau-b ve Spearman korelasyonlarıdır (Altunışık vd., 2012: 230). Değişkenlerin dağılımının normal olduğu ya da normale yakın olduğu durumlarda Pearson korelasyon katsayısı kullanıldığı halde, değişkenlerinin dağılımının normallikten uzak olduğu durumlarda Spearman sıra korelasyonu kullanılmaktadır (Sungur, 2010: 117). Çalışmada değişkenlerinin dağılımının normal olduğu ve bu nedenle korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmaktadır.

Tablo 4.8 Korelasyon Analizi Bulguları

	İş Yaşam Uyumunu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırmama	Yaşamın İşten İbaretliliği	Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
İş Yaşam Uyumunu	1					
Yaşamı İhmal Etme	-,847**	1				
Kendine Zaman Ayırma	-,837**	,938**	1			
Yaşamın İşten İbaretliliği	-,651**	,829**	,796**	1		
Örgütsel Bağlılık	,776**	-,779**	-,772**	-,527**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	-,400**	,373**	,375**	,377**	-,186**	1

** Korelasyon $p=0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.8'de korelasyon analizi sonucu elde edilen katsayılar yer almaktadır. Korelasyon analizleri sonucunda, iş yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarının kendi aralarında anlamlı ilişkiler halinde oldukları saptanmıştır.

Bu bağlamda iş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -0,847$; $p=0,01<0,05$). Katılımcıların iş yaşam uyumları artış gösterdikçe, yaşamı ihmal etme eğilimleri azalmaktadır. $-0,847$ düzeyinde hesaplanan korelasyon katsayısı, bu ilişkinin oldukça yüksek düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu ile kendine zaman ayırma boyutları arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -0,837$; $p=0,01<0,05$). Katılımcıların iş ve yaşam uyumları arttıkça kendilerine ayırdıkları zamanları artmaktadır. İş yaşam dengesi ölçeğinin iş yaşam uyumu ile yaşamın işten ibaretliliği boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,651$; $p=0,01<0,05$). Katılımcıların iş yaşam uyumları arttıkça yaşamı işten ibaret olarak görme tutumları azalmaktadır.

Korelasyon analizleri sonucunda iş yaşam dengesi ölçeği boyutları ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında da anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. İş yaşam uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,776$; $p=0,01<0,05$). İş ve yaşamları arasında uyum sağlayan iş görenlerin örgütlerine bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Yaşamı ihmal etme ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,779$; $p=0,01<0,05$). Yaşamları arasında denge kuramayan ve işe

ayırıldığı zamanın fazla olması nedeniyle yaşamını ihmal eden iş görenlerin ise örgütlerine bağlılıkları azalmaktadır. Kendine zaman ayırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,772$; $p=0,01<0,05$). Bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarında etkili olan diğer bir faktör ise kendilerine zaman ayıramamaları olarak ifade edilmektedir. Kendilerine zaman ayıramayan bireylerin örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Yaşamın işten ibaretliği ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r=-0,527$; $p=0,01<0,05$). Yaşamlarını sadece işten ibaret olarak gören iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıkları azalmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile iş yaşam dengesinin boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında boyutlar arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. İş yaşam uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,400$; $p=0,01<0,05$). İş görenlerin iş ve yaşam uyumları artış gösterdikçe işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Yaşamı ihmal etme ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,373$; $p=0,01<0,05$). Yaşamlarını ihmal eden iş görenlerin işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Kendine zaman ayırma ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,375$; $p=0,01<0,05$). Kendine zaman ayıramayan iş görenlerin işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Yaşamın işten ibaretliği ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,377$; $p=0,01<0,05$). Yaşamı işten ibaret olan gören iş görenlerin işten ayrılma eğilimleri artmaktadır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizinde ise örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,186$; $p=0,01<0,05$). Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Korelasyon analizine ilişkin elde edilen verilerin genel değerlendirmesine bakıldığında iş görenlerin iş yaşam uyumları artış gösterdikçe örgütsel bağlılıkları artmakta ve buna karşın işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. İş yaşam uyumları azalan, yaşamı ihmal eden, kendilerine zaman ayıramayan ve yaşamı işten ibaret olarak gören iş görenlerin örgütsel bağlılıkları azalmakta iken işten ayrılma niyetlerindeki tutumu artış göstermektedir.

4.4.4. Regresyon Analizi Bulguları

Çalışmanın bu başlığında, araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu incelemek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Bağımsız değişkenleri, iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutları oluşturmaktadır. Regresyon analizi, metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi

incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişken kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık vd., 2012: 233). Regresyon analizleri gerçekleştirilirken değişkenler arasındaki oto korelasyonu incelemek üzere kullanılan Durbin-Watson katsayıları da hesaplanmıştır.

Tablo 4.9 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Bağlılığı Açıklama Oranı

				ANOVA	
R	R²	Düzeltilmiş R²	Durbin-Watson	F	Sig.
0,834	0,695	0,692	1,804	210,745	0,000

Bağımsız Değişkenler:

İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma, Yaşamın İşten İbaretiği

Tablo 4.9 'da yer alan bulgularda görüldüğü üzere, iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=210,745; p=0,000). Düzeltilmiş R² değeri 0,692 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş yaşam dengesi ölçeği boyutları olan, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaretliğinin, örgütsel bağlılık üzerindeki değişimin % 69,2'sini açıklamaktadır. Ayrıca 1,804 düzeyinde hesaplanan Durbin-Watson katsayısı, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını açıklamaktadır.

Tablo 4.10 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar		t	p
	β	S.S	β			
Sabit Değer	2,971	,352			8,451	,000
İş Yaşam Uyumu	,305	,057	,304		5,346	,000
Yaşamı İhmal Etme	-,585	,105	-,540		-5,568	,000
Kendine Zaman Ayırma	-,307	,092	-,288		-3,352	,001
Yaşamın İşten İbaretiği	,629	,095	,348		6,602	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 4.10.'da çalışma kapsamındaki bağımsız değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analizine ilişkin katsayılar yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık üzerinde iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarının tümünün etkili olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bağımsız değişkenler üzerindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre örgütsel bağlılık üzerinde sırayla iş yaşam uyumunun ($\beta=0,305$), yaşamı ihmal etme ($\beta=-0,585$), kendine zaman ayırma ($\beta=-0,307$), yaşamın işten ibaretiği ($\beta=0,629$), etkili olduğu saptanmıştır. Bu değişkenlerden yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi negatif yönde olduğu saptanmıştır. Bu bakımdan H_{1a}, H_{1b}, , H_{1c}, , H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir. Buna göre H₁'in kabul edildiği söylenebilir.

İş yaşam dengesinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan regresyon analiz sonuçları Tabla 4.11’de verilmiştir. Bağımsız değişkenleri, iş yaşam dengesinin boyutları oluşturmaktadır.

Tablo 4.11 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetini Açıklama Oranı

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	ANOVA	
				F	Sig.
0,433	0,187	0,178	1,585	21,290	,000

Bağımsız Değişkenler:

İş Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma, Yaşamın İşten İbaretliliği

Tablo 4.11’de yer alan bulgularda görüldüğü üzere, iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=21,290; p=0,000). Bu bakımdan H₂ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca düzeltilmiş R² değeri 0,187 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş yaşam dengesi ölçeği boyutları olan iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaretliliğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin % 17,8’ini açıklamaktadır. 1,585 düzeyinde hesaplanan Durbin-Watson katsayısı, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını açıklamaktadır.

Tablo 4.12 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p
	β	S.S.	β		
Sabit Değer	2,864	,609		4,703	,000
İş Yaşam Uyumu	-,362	,099	-,340	-3,665	,000
Yaşamı İhmal Etme	-,215	,182	-,187	-1,180	,239
Kendine Zaman Ayırma	,058	,159	,051	,366	714
Yaşamın İşten İbaretliliği	,517	,165	,270	3,136	,002

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 4.12’de çalışma kapsamındaki bağımsız değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki regresyon analizine ilişkin katsayılar yer almaktadır. Buna göre işten ayrılma niyeti üzerinde iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarından iki boyutun etkili olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bağımsız değişkenler üzerindeki önem sırasını gösteren Beta (β) değerine göre işten ayrılma niyeti üzerinde sırayla iş yaşam uyumunun (β =-,362), yaşamın işten ibaretliliği (β =,517), etkili olduğu saptanmıştır. Bu değişkenlerden iş yaşam uyumu boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi negatif yönde olduğu saptanmıştır. Yaşamın işten ibaretliliği boyutunun ise işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise pozitif yönde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, H_{2a} ve H_{2d} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.13 Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	ANOVA	
				F	Sig.
0,186	,035	,032	1,673	13,376	0,000

Bağımsız Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 4.13 'de yer alan bulgularda görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık değişkeninin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=13,376; p=0,000). Bu bakımdan H₂ kabul edilmiştir. Ayrıca düzeltilmiş R² değeri ,035 düzeyinde hesaplanmıştır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %,032'sini açıklamaktadır. 1,699 düzeyinde hesaplanan Durbin-Watson katsayısı, değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını açıklamaktadır.

Tablo 4.14 Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Değişkeni Arasındaki Regresyon Katsayıları

	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p
	β	S.S.	β		
Sabit Değer	3,514	,176		19,974	,000
İşten Ayrılma Niyeti	-,197	,054	-,186	-3,657	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 4.14'de çalışma kapsamında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki regresyon analizine ilişkin katsayılar yer almaktadır. Buna göre işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılık değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bağımsız değişken üzerinde önem derecesini gösteren Beta (β) değerine göre işten ayrılma niyeti üzerinde, örgütsel bağlılığın ($\beta=-,197$) etkili olduğu saptanmıştır. İş görenlerin örgütsel bağlılık durumları, işgörenlerin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Bu nedenle H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.5. T-Testi

T testi ve ANOVA, parametrik analiz tekniklerindedir. T-testi, tek grubun / örneklemin belirli bir değişkene ilişkin ölçülen ortalaması ile aynı değişkene ilişkin öngörülen ya da daha önce hesaplanabilen bir ortalama arasında belirli bir güven düzeyinde (%95, %99 gibi) anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır (Ural & Kılıç, 2006: 197). T-testi analizlerinde gruplar arasında anlamlılık düzeylerinin incelenmesinde dikkat edilmesi gereken bir husus, tek kuyruklu ve çift kuyruklu ayırımına dikkat edilmesidir. Çift kuyruk testinde bir grubun ortalamasının diğer grubun ortalamasından farkının pozitif veya negatif değerli olması önemsenmezken, tek kuyruk testinde, iki grup ortalamaları arasındaki farklılığın pozitif veya negatif olması beklenir. SPSS analiz sonucunda elde edilecek çift kuyruk (two-tailed)

anlamlılık değeri (p değeri) ikiye bölündüğünde tek kuyruk değeri ortaya çıkar. Yani çift kuyruk değeri, tek kuyruk değerinin iki katıdır (Küçüksille, 2008: 74). SPSS programı üç farklı T-testi seçeneği sunmaktadır. Bunlar tek örneklem (grup) için t-testi (One Sample T Test), bağımsız örneklem için t- testi (Independent-Samples T Test) ve ilişkili ölçümler için t-testi (Paired-Samples T Test)'tir. Araştırma verilerimizin analizinde bağımsız örneklem için geliştirilen t-testi kullanılacağından diğer t-testleri açıklanmamıştır.

4.4.5.1.T Testi Sonuçları

İş yaşam dengesinin dört boyutu, medeni durum değişkeniyle t-testine tabi tutulmuştur. Tablo 4.15'de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla; iş yaşam uyumu ($p=0,000<0,05$), yaşamı ihmal etme ($p=0,000<0,05$), kendine zaman ayırma ($p=0,000<0,05$), yaşamın işten ibaretliği ($p=0,022<0,05$) olarak elde edilmiştir.

Tablo 4.15 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Medeni Durum Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları

İş Yaşam Dengesi Boyutları	Medeni Durum	A.O	S.S	Levene (F)	t	p
İş Yaşam Uyumu	Bekâr	1,68	0,37	55,071*	-29,038	,000
	Evli	3,98	1,02			
Yaşamı İhmal Etme	Bekâr	4,14	0,69	37,740*	20,730	,000
	Evli	2,27	1,03			
Kendine Zaman Ayırma	Bekâr	4,13	0,71	44,535*	19,097	,000
	Evli	2,30	1,10			
Yaşamın İşten İbaretliği	Bekâr	3,54	0,60	5,280*	13,223	,000
	Evli	2,67	0,66			

* $p<.05$

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 1,68; S:S= 0,37) ile evli çalışanların (A.O= 3,98; S:S= 1,02) iş yaşam uyumuna yönelik tutumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-29,038$; $p=,000<,050$). Evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla iş yaşam uyumuna yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli çalışanların ailevi sorumluluklarının daha fazla olması sebebiyle yaşam uyumuna dikkat etmesi gerekmekte olması iş yaşam uyumuna dikkat etmesi gereken önemli bir unsur olarak ifade edilebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre yaşamı ihmal etmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 4,14; S:S= 0,69) ile evli çalışanların (A.O= 2,27; S:S= 1,03) yaşamı ihmal etme tutumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark

bulunmaktadır ($t=20,730$; $p=,000<,050$). Bekâr çalışanlar, evli çalışanlara oranla yaşamlarını daha çok ihmal etmektedirler.

Katılımcıların medeni durumlarına göre kendine zaman ayırmalarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 4,13; S:S= 0,71) ile evli çalışanların (A.O= 2,30; S:S= 1,10) kendine zaman ayırma durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=44,535$; $p=,000<,050$). Evli çalışanlar, bekâr çalışanlara oranla kendilerine daha fazla zaman ayırmaktadırlar.

Katılımcıların medeni durumlarına göre yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 3,54; S:S= 0,60) ile evli çalışanların (A.O= 2,67; S:S= 0,66) yaşamın işten ibaret olarak görülmesi durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=5,280$; $p=,000<,050$). Bekâr çalışanlar evli çalışanlara oranla daha fazla yaşamı işten ibaret olarak görmektedirler.

Bulgular dikkate alındığında H_{4a1} , H_{4a2} , H_{4a3} ve H_{4a4} hipotezlerin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin medeni durumlarının, iş yaşam dengesi boyutları açısından oldukça önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Nitekim tüm boyutlar için medeni durum değişkeninin η^2 değerlerinin (iş yaşam uyumu= ,92; yaşamı ihmal etme= ,71; kendine zaman ayırma= ,68; yaşamın işten ibaretliği= ,42) büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Cohen, 1988: 283, 284).

Tablo 4.16 Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları

	Medeni Durum	A.O	S.S	Levene (F)	t	p
Örgütsel Bağlılık	Bekâr	2,02	0,95	16,223*	-16,473	,000
	Evli	3,82	1,15			
İşten Ayrılma Niyeti	Bekâr	3,35	1,45	2,154	5,607	,000
	Evli	2,53	1,39			

* $p<,05$

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, medeni durum değişkeniyle t testi analizine tabi tutulmuştur. Tablo 4.16' da görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla örgütsel bağlılık ($p=,000<,05$), işten ayrılma niyeti ($p=,000<,050$), olarak elde edilmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 2,02; S:S= 0,95) ile evli çalışanların (A.O= 3,82; S:S= 1,15) örgütsel bağlılık

düzeyleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-16,473$; $p=,000<,050$). Evli çalışanların örgütsel bağlılıkları, bekâr çalışanlara oranla daha fazladır. Evli çalışanların bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi olduğu için örgütlerine bağlılıkları daha fazla olabilmektedir. Kurmuş oldukları düzeni kaybetmek istemediklerinden dolayı örgütlerine bağlılıkları devam öngörülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; bekâr çalışanlar (A.O= 3,35; S:S= 1,45) ile evli çalışanların (A.O= 2,53; S:S= 1,39) işten ayrılma niyetleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=5,607$; $p=,143<,050$). Bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla işten ayrılma niyetlerindeki tutumları daha fazladır.

Bulgular dikkate alındığında H4a5 ve H4a6 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin medeni durumları, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. Nitekim örgütsel bağlılık boyutu için medeni durum değişkeninin η^2 değerlerinin (örgütsel bağlılık= ,57) büyük bir etkiye sahip olduğu görülürken, işten ayrılma niyeti boyutunun (işten ayrılma niyeti=12) ortaya yakın büyük etkiye sahip olduğu görülmektedir (Cohen, 1988: 283, 284).

Tablo 4.17 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Çalışma Şekli Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları

İş Yaşam Dengesi Boyutları	Çalışma Şekilleri	A.O	S.S	Levenen (F)	t	p																										
İş Yaşam Uyumu	Geçici	1,73	,53	3,945*	-46,747	,000																										
	Devamlı	4,32	,53				Yaşamı İhmal Etme	Geçici	4,10	,74	,012	27,249	,000	Devamlı	1,98	,74	Kendine Zaman Ayırma	Geçici	4,12	,74	,728	26,596	,000	Devamlı	1,99	,80	Yaşamın İşten İbaretliliği	Geçici	3,53	,61	,310	15,814
Yaşamı İhmal Etme	Geçici	4,10	,74	,012	27,249	,000																										
	Devamlı	1,98	,74				Kendine Zaman Ayırma	Geçici	4,12	,74	,728	26,596	,000	Devamlı	1,99	,80	Yaşamın İşten İbaretliliği	Geçici	3,53	,61	,310	15,814	,000	Devamlı	2,54	,57						
Kendine Zaman Ayırma	Geçici	4,12	,74	,728	26,596	,000																										
	Devamlı	1,99	,80				Yaşamın İşten İbaretliliği	Geçici	3,53	,61	,310	15,814	,000	Devamlı	2,54	,57																
Yaşamın İşten İbaretliliği	Geçici	3,53	,61	,310	15,814	,000																										
	Devamlı	2,54	,57																													

* $p<,05$

İş yaşam dengesinin faktörleşmiş dört boyutu ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, çalışma şekilleri değişkeniyle t-testine tabi tutulmuştur. Tablo 4.17' de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla; iş yaşam uyumu ($p=,000<,050$), yaşamı ihmal etme ($p=,000<,050$), kendine zaman ayırma ($p=,000<,05$), yaşamın işten ibaretliliği ($p=,000<,05$) olarak elde edilmiştir.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre iş yaşam uyumlarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen

t- testi sonuçlarına göre; geçici olarak çalışanlar (A.O= 1,73; S:S= ,53) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 4,32; S:S= ,53) iş yaşam uyumu tutumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-46,729$; $p=,000<,050$). Geçici olarak çalışan iş görenlerin iş yaşam uyumları devamlı olarak çalışan iş görenlere göre daha azdır.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre yaşamı ihmal etmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; geçici olarak çalışanlar (A.O= 4,10; S:S= ,74) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 1,98 S:S= ,74) yaşamı ihmal etme durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=27,249$; $p=,000<,050$). Geçici olarak çalışanlar, devamlı olarak çalışanlara oranla yaşamlarını daha fazla ihmal etmektedirler.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre kendine zaman ayırmalarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; geçici olarak çalışanlar (A.O= 4,12; S:S= ,74) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 1,99; S:S= ,80) kendilerine zaman ayırma durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=26,596$; $p=,000<,050$). Geçici olarak çalışanlar, devamlı olarak çalışanlara göre kendilerine daha az zaman ayırmaktadırlar.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; geçici olarak çalışanlar (A.O= 3,53; S:S= ,61) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 2,54; S:S= ,57) yaşamı işten ibaret olarak görme durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=15,814$; $p=,000<,050$). Geçici olarak çalışanlar, devamlı olarak çalışanlara göre daha fazla yaşamı işten ibaret olarak görmektedirler.

Bulgular dikkate alındığında H4b1, H4b2, H4b3 ve H4b4 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin çalışma şekillerinin iş yaşam dengesi boyutları açısından oldukça önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Nitekim tüm boyutlar için çalışma şekli değişkeninin η^2 değerlerinin (iş yaşam uyumu= ,85; yaşamı ihmal etme=,66; kendine zaman ayırma=65; yaşamın işten ibaretliği= ,40) büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Cohen, 1988: 283, 284).

Tablo 4.18 Çalışma Şekli Değişkeni ile Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları

	Çalışma Şekilleri	A.O	S.S	Levene (F)	t	p
Örgütsel Bağlılık	Geçici	2,06	,99	1,923	-20,188	,000
	Devamlı	4,09	,92			
İşten Ayrılma Niyeti	Geçici	3,40	1,41	6,532*	7,615	,000
	Devamlı	2,31	1,33			

*p<.05

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, çalışma şekilleri değişkeniyle t testi analizine tabi tutulmuştur. Tablo 4.18’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla örgütsel bağlılık ($p=,000<,050$), işten ayrılma niyeti ($p=,000<,050$), olarak elde edilmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; geçici çalışanlar (A.O= 2,06; S:S= ,99) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 4,09; S:S= ,92) örgütsel bağlılık düzeyleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-20,188$; $p=,000<,050$). Devamlı olarak çalışanların örgütsel bağlılıkları, geçici olarak çalışanlara oranla daha fazladır. Katılımcılarımızdan devamlı olarak çalışanların % 96’sı evlidir. Bu bakımdan evli olan iş görenlerin bakmakla yükümlü oldukları bireyleri olduğundan örgütlerine bağlılıklarının yüksek olması buna bağlı olabilir.

Katılımcıların çalışma şekillerine (geçici ve devamlı) göre işten ayrılma niyetlerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t- testi sonuçlarına göre; geçici olarak çalışanlar (A.O= 3,40; S:S= 1,41) ile devamlı olarak çalışanların (A.O= 2,31; S:S= 1,33) işten ayrılma niyetleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=7,615$; $p=,000<,050$). Bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla işten ayrılma niyetlerindeki tutumları daha fazladır. Katılımcılarımızdan geçici olarak çalışan iş görenlerin %84’ü bekârdır. Bekâr çalışanların işten ayrılma niyetleri evli çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu medeni durum değişkeninin t testinde analizi sonucunda ifade edilmiştir.

Bulgular dikkate alındığında H4b5 ve H4b6 hipotezlerin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin çalışma şekillerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti açısından oldukça önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Nitekim örgütsel bağlılık için çalışma şekli değişkeninin η^2 değerinin (örgütsel bağlılık= ,52) büyük bir etkiye sahip olduğu görülürken, işten ayrılma niyeti açısından çalışma şekli değişkeninin

η^2 değerinin (işten ayrılma niyeti= ,13) ortaya yakın büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Cohen, 1988: 283, 284).

Tablo 4.19 İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutları ile Eğitim Durumları Değişkeninin T-Testi Analiz Bulguları

İş Yaşam Dengesi Boyutları	Eğitim Durumları	A.O	S.S	Levene (F)	t	p
İş Yaşam Uyumu	İlköğretim	3,54	1,33	77,547*	12,904	,000
	Lise	2,02	,92			
Yaşamı İhmal Etme	İlköğretim	2,66	1,26	37,281*	-9,865	,000
	Lise	3,82	1,00			
Kendine Zaman Ayırma	İlköğretim	2,66	1,25	28,787*	-10,078	,000
	Lise	3,86	1,04			
Yaşamın İşten İbaretliliği	İlköğretim	2,84	,72	4,113*	-7,454	,000
	Lise	3,42	,70			

*p<.05

İş yaşam dengesinin dört boyutu eğitim durumları değişkeniyle t-testine tabi tutulmuştur. Tablo 4.19' da görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla; iş yaşam uyumu ($p=0,000<0,05$), yaşamı ihmal etme ($p=,000<,050$), kendine zaman ayırma ($p=,000<,050$), yaşamın işten ibaretliliği ($p=,022<,05$) olarak elde edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenler (A.O= 3,54; S:S= 1,33) ile eğitim düzeyi lise olan çalışanların (A.O= 2,02; S:S= ,92) iş yaşam uyumlarına yönelik tutumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=12,440$; $p=,000<,050$). İlköğretim düzeyindeki çalışanların iş yaşam uyumları lise düzeyindeki eğitime sahip olan iş görenlere göre daha fazladır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yaşamı ihmal etmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenler (A.O= 2,66; S:S= 1,26) ile eğitim düzeyi lise olan çalışanların (A.O= 3,82; S:S= 1,00) yaşamı ihmal etme durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-9,865$; $p=,000<,050$). Lise seviyesindeki eğitime sahip olan çalışanlar, ilköğretim düzeyindeki eğitime sahip olan çalışanlara oranla yaşamlarını daha fazla ihmal etmektedirler.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre kendine zaman ayırmalarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenler (A.O= 2,66; S:S= 1,25) ile eğitim düzeyi lise olan çalışanların (A.O= 3,86; S:S= 1,04) kendilerine zaman ayıramama durumları

arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-10,078$; $p=,000<,050$). Lise seviyesindeki çalışanlar, ilköğretim seviyesine sahip çalışanlara oranla kendilerine daha az zaman ayırmaktadırlar.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yaşamı işte ibaret olarak görmelerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenler (A.O= 2,84; S:S= 0,72) ile eğitim düzeyi lise olan çalışanların (A.O= 3,42; S:S= 0,70) yaşamı işten ibaret olarak görme durumları arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-7,454$; $p=,000<,050$). Lise seviyesindeki eğitime sahip olan çalışanlar, ilköğretim seviyesindeki eğitime sahip olan çalışanlara göre daha fazla yaşamı işten ibaret olarak görmektedirler.

Bulgular dikkate alındığında H_{4c1} , H_{4c2} , H_{4c3} ve H_{4c4} hipotezlerin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin eğitim durumlarının iş yaşam dengesi boyutları açısından oldukça önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Nitekim tüm boyutlar için çalışma şekli değişkeninin η^2 değerlerinin (iş yaşam uyumu= ,29; yaşamı ihmal etme=,20; kendine zaman ayırma=20; yaşamın işten ibaretliği= ,13) büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Cohen, 1988: 283, 284).

Tablo 4.20 Eğitim Durumları ile Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti T-Testi Analiz Bulguları

	Eğitim Durumları	A.O	S.S	Levene (F)	t	p
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	3,43	1,35	24,712*	8,222	,000
	Lise	2,34	1,19			
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	2,79	1,46	,330	-1,991	,047
	Lise	3,10	1,48			

* $p<,05$

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti, eğitim durumları değişkeniyle t testi analizine tabi tutulmuştur. Tablo 4.20’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığında, anlamlılık (2 tailed) değerleri sırasıyla örgütsel bağlılık ($p=0,000<,05$), işten ayrılma niyeti ($p=,047<,050$), olarak elde edilmiştir. Bu durumda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlar (A.O= 3,43; S:S= 1,35) ile eğitim düzeyi lise olan çalışanların (A.O= 2,34; S:S= 1,19) örgütsel bağlılık düzeyleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=8,222$; $p=,000<,050$). Eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlerin örgütsel bağlılıkları, eğitim düzeyi lise olan iş görenlere oranla daha fazladır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre işten ayrılma niyetlerine yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenler (A.O= 2,79; S:S= 1,46) ile eğitim düzeyi lise olan iş görenlerin (A.O= 3,10; S:S= 1,48) işten ayrılma niyetleri arasında %95 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($t=-1,991$; $p=,000<,050$). Eğitim düzeyleri lise olan iş görenler, eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlere oranla daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler.

Bulgular dikkate alındığında H_{4c5} ve H_{4c6} hipotezlerin kabul edildiği söylenebilir. Bunun yanında elde edilen eta kare (η^2) değerine göre işgörenlerin eğitim durumlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti açısından oldukça önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Nitekim örgütsel bağlılık için çalışma şekli değişkeninin η^2 değerinin (örgütsel bağlılık= ,15) büyük bir etkiye sahip olduğu görülürken, işten ayrılma niyeti açısından çalışma şekli değişkeninin η^2 değerinin (işten ayrılma niyeti= ,01) düşük düzeyde etkiye sahip olduğu ifade edilebilir (Cohen, 1988: 283, 284).

4.4.6. Anova Analizi

Tek faktörlü varyans analizi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın belirli bir güven aralığında (%95, %99 gibi) anlamlı (önemli) olup olmadığını test etmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Ural & Kılıç, 2006: 213).

Anova analizinin uygulanabilmesi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bu şartlar; (Ural & Kılıç, 2006: 213);

- Parametrik test koşulları sağlanmalıdır.
- Ortalamaları karşılaştırılacak gruplar aynı değişken içerisinde yer alır.
- Gruplar birbirinden bağımsızdır.
- Her bir grup içerisindeki gözlemler birbirinden bağımsızdır.
- Bağımsız değişkene ilişkin verilerin ölçüm düzeyi sınıflama veya sıralama ölçeğidir.
- Bağımlı değişkene ilişkin ölçümler aralık veya oran ölçeğindedir.

Çalışma kapsamında ANOVA analizi ile ortaya konan anlamlı farklılığın kaynağını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Scheffe uygulanmıştır.

Tablo 4.21’de katılımcıların iş yaşam uyumuna yönelik tutumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.21 Yaş Gruplarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Varyans Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
18-30 yaş	211	1,71	,49	1377,593	,000	Yaş Düzeyleri	I-J	
31-45 yaş	126	4,31	,49					
46 ve üzeri	38	4,44	,30			18-30	31-45 yaş	-2,596*
Toplam	375	2,86	1,39			yaş	46 ve üzeri	-2,731*

*p<.05

Tablo 4.21.'de görüldüğü üzere çalışanların iş yaşam uyumuna yönelik tutumları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=1377,593; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{4d1} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam uyumuna yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 46 ve üzeri yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 18-30 yaş grubuna aittir. Tablo 4.21.'de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 46 ve üzeri yaş grubunun iş yaşam uyum düzeyleri 18-30 yaş grubu ile 31-45 yaş gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 46 ve üzeri yaş grubu ile 18-30 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların iş ve yaşamları arasındaki uyum düzenini etkileyen güçlü ($\eta^2=.88$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.22.'de katılımcıların yaşamı ihmal etmelerine yönelik tutumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.22 Yaş Gruplarına Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
18-30 yaş	211	4,13	,71	418,763	,000	Yaş Düzeyleri	I-J	
31-45 yaş	126	1,96	,70					
46 ve üzeri	38	2,00	,74			18-30	31-45 yaş	2,168*
Toplam	375	3,18	1,28			yaş	46 ve üzeri	2,125*

*p<.05

Tablo 4.22.'de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı ihmal etmelerine yönelik tutumları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=418,763; p=0,000<0,050). Bu bakımdan H_{4d2} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 18-30 yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 31-45 yaş grubuna aittir. Tablo 4.22.'de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 18-30 yaş grubunun yaşamı ihmal etme düzeyleri 31-45 yaş grubu ile 46 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre yaşamı ihmal etmelerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 18-30 yaş grubu ile 31-45 yaş grubu arasında olduğu

görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların yaşamlarını ihmal etme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=.69$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.23’de katılımcıların kendilerine zaman ayıramamasına yönelik tutumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.23 Yaş Gruplarına Göre Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
						Yaş Düzeyleri	I-J	
18-30 yaş	211	4,14	,72	383,975	,000	18-30 yaş arası	Yaş Düzeyleri	
31-45 yaş	126	1,99	,78				31-45 yaş	2,153
46 ve üzeri	38	1,95	,77				46 ve üzeri	2,191*
Toplam	375	3,20	1,30					

*p<.05

Tablo 4.23.’de görüldüğü üzere çalışanların kendilerine zaman ayırmamasına yönelik tutumları, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=383,975$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4d3} hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların kendilerine zaman ayırmalarına yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 18-30 yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 46 ve üzeri yaş grubuna aittir. Bu nedenle 18-30 yaş grubunda bulunan katılımcıların en yüksek düzeyde kendine zaman ayıramadıkları ifade edilebilir. Tablo 4.23.’de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 18-30 yaş grubunun kendine zaman ayırma düzeyi 31-45 ile 46 yaş ve üzeri gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre kendilerine zaman ayırmalarına yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 18-30 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=.67$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.24’de Katılımcılarımızın yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik tutumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.24 Yaş Gruplarına Göre Yaşamın İşten İbaret Olarak Görülmesine Yönelik Varyans Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
						Yaş Düzeyleri	I-J	
18-30 yaş	211	3,53	,60	129,778	,000	18-30 yaş arası	Yaş Düzeyleri	
31-45 yaş	126	2,50	,57				31-45 yaş	1,026*
46 ve üzeri	38	2,65	,57				46 ve üzeri	,885*
Toplam	375	3,10	,77					

*p<.05

Tablo 4.24.'de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik tutumları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=129,778$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4d4} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamın işten ibaret olarak görülmesine yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 18-30 yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 31-45 yaş grubuna aittir. Tablo 4.24.'de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 18-30 yaş grubunun yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri 31-45 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik yapılan analizi sonucunda en büyük farklılık 18-30 yaş grubu ile 31-45 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların yaşamlarını işten ibaret olarak görme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,41$) bir faktör olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına yönelik elde edilen sonuçların derinlemesine incelenmesi ve daha açık sonuçların ortaya koyulabilmesi için çapraz Tablo analizinden yararlanılmıştır. (Bkz. Tablo 4.51)

Tablo 4.51'de görüldüğü üzere katılımcıların iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerine bakıldığında 18-30 yaş grubundaki katılımcıların diğer yaş grubundaki katılımcılara oranla yaşamı daha fazla ihmal ettikleri, kendilerine yeterince zaman ayıramadıkları ve yaşamı işten ibaret olarak gördükleri görülmektedir. Yaş grupları ile çalışma saatlerinin çapraz tablosuna bakıldığında 18-30 yaş grubundaki katılımcıların çoğunluğunun 12 saat ve üzeri çalıştığı görülmektedir. 12 saat ve üzeri çalışma saatleri nedeniyle katılımcılar yaşamın diğer alanları göz ardı etmekte ve yaşam alanlarına gereken zamanı ayıramamaktadırlar. Ayrıca 46 yaş ve üzeri katılımcıların çalışma saatlerine bakıldığında 8 saatten az çalıştıkları görülmektedir. Bunun neticesinde de iş yaşam uyumları diğer yaş gruplarına oranla daha fazladır. Dolayısıyla çalışma saatleri arttıkça kişiler yaşamı ihmal etmekte, kendilerine yeterince zaman ayırmamakta ve yaşamı işten ibaret olarak görmektedirler. Çalışma saatleri azaldıkça kişilerin iş yaşam uyumları artmakta, kendilerine yeterince zaman ayırmakta ve yaşamlarına gereken önemi vermektedirler.

Tablo 4.25.'de katılımcılarımızın örgütsel bağlılıklarına yönelik tutumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.25 Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna Yönelik Varyans Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
18-30 yaş	211	2,03	.96	229,027	,000	18-30 yaş arası	Yaş Düzeyleri	I-J
31-45 yaş	126	4,11	.91				31-45	-2,085*
46 ve üzeri	38	4,12	.86				46 ve üzeri	-2,094*
Toplam	375	2,94	1,39					

* $p<,05$

Tablo 4.25’de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=229,027$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4d5} hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması 46 ve üzeri yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 18-30 yaş grubuna aittir. Tablo 4.25.’de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 46 ve üzeri yaş grubunun örgütsel bağlılık düzeyleri 18-30 yaş grubu ile 31-45 yaş gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 46 ve üzeri yaş grubu ile 18-30 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,55$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.26.’da katılımcılarımızın işten ayrılma niyetlerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.26 Yaş Gruplarına Yönelik İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Yaş Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
18-30 yaş	211	3,39	1,42	26,187	,000	18-30 yaş arası	Yaş Düzeyleri	I-J
31-45 yaş	126	2,32	1,32				31-45 yaş	1,063*
46 ve üzeri	38	2,40	1,42				46 ve üzeri	,990*
Toplam	375	2,93	1,48					

* $p<.05$

Tablo 4.26’da görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyetleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=26,503$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4d6} hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin en yüksek aritmetik ortalaması 18-30 yaş grubuna, en düşük aritmetik ortalaması ise 31-45 yaş grubuna aittir. Tablo 4.26’da sunulan Tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 18-30 yaş grubunun işten ayrılma niyeti 31-45 yaş grubu ile 46 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların yaş gruplarına göre işten ayrılma niyetlerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 18-30 yaş grubu ile 31-45 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların kendilerine zaman ayıramama düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,12$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Yaş gruplarına yönelik elde edilen sonuçların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin derinlemesine incelenmesi ve daha açık sonuçların ortaya koyulabilmesi için çapraz tablo analizinden yararlanılmıştır. (Bkz. Tablo 4.51) Tablo 4.51’de görüldüğü üzere 46 ve üstü yaş grubuna sahip olan katılımcıların iş yaşam uyumunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yapılan çapraz tablo analizi sonucunda 46 ve üzeri yaş

grubundaki kişilerin evli olduğu görülmektedir. Evli olan kişilerin iş ve yaşamları arasında denge kurması gerekli olduğundan iş yaşam uyumuna daha fazla özen göstermesi gerekmektedir. Evli bireylerin sorumluluklarını üstlendiği kişiler ile hayatını idame ettirmiş olduğu iş arasında sağlanan denge kişilerin iki alan arasında mutluluğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla medeni durumun, çalışanların iş yaşam uyumunu gerekli kılan etkenlerden birisi olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumlarına bakıldığında ise, 46 yaş ve üstü yaş grubundaki katılımcıların tamamının evli olduğu ve bu katılımcılarında örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir. İşten ayrıma niyetine bakıldığında ise 31-45 yaş grubundaki katılımcılar ile 46 ve üstü yaş grubundaki katılımcılar arasında çok fazla bir fark olmadığı görüldüğü ve 31-45 yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubundaki kişilerin % 99'unun evli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla medeni durumun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan önemli etkenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıların iş pozisyonları ve çalışma yıllarına bakıldığında 18-30 yaş grubundaki katılımcıların işçi pozisyonunda çalıştığı ve çoğunluğunun çalışma yılları 1 yıldan az ve 1-3 yıl arasındadır. 31-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri katılımcıların iş pozisyonları usta ve ustabaşı, çalışma yılları ise 4-5 yıl ve 6 yıl ve üzeridir. Katılımcıların iş pozisyonlarındaki konumu ve çalışma yılları arttıkça örgütsel bağlılıkları artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Dolayısıyla, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma yılları iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerdendir.

Tablo 4.27'de katılımcıların iş yaşam uyumuna yönelik tutumlarının gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.27 Gelir Gruplarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
						Gelir Düzeyleri	I-J	
1000 TL ve az	73	1,80	.57	539,904	,000	1000 TL ve az	1001-2000 TL	-,510*
1001-2000 TL	181	2,31	1,24				2001 ve üzeri	-2,511*
2001 TL ve üzeri	121	4,31	.51				1001-2000 TL	-2.000*
Toplam	375	2,86	1,39					

*p<.05

Tablo 4.27'de görüldüğü üzere çalışanların iş yaşam uyumuna yönelik tutumları gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=539,904; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{4e1} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam uyumuna yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik

ortalaması 2001 TL ve üzeri gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 1000 TL ve daha az gelir grubuna aittir. Tablo 4.27.'de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 2001 TL ve üzeri gelir grubunun iş yaşam uyum düzeyleri 1000 TL ve az gelir grubu ile 1001-2000 TL gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 2001 TL ve üzeri gelir grubu ile 1000 TL ve daha az gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkeninin çalışanların iş ve yaşamları arasındaki uyum düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,54$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.28'de katılımcıların yaşamı ihmal etme düzeylerinin gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.28 Gelir Gruplarına Göre Yaşamı İhmal Etme Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1000 TL ve az	73	4,06	.86	151,180	,000	1000 TL ve az	Gelir Düzeyleri	
1001-2000 TL	181	3,56	1,19				1001-2000 TL	,498*
2001 TL ve üzeri	121	2,08	.81				2001 TL ve üzeri	1,980*
Toplam	375	3,18	1,28				2001 TL ve Üzeri	-1,481*
						1001-2000 TL		

*p<.05

Tablo 4.28'de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı ihmal etme düzeylerine yönelik tutumları gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=151,180$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4e2} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı ihmal etme düzeylerine yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 1000 TL ve daha az gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 2001 TL ve üzeri gelir grubuna aittir. Tablo 4.28.'de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1000 TL ve daha az gelir grubunun yaşamı ihmal etme düzeyleri 1001-2000 TL gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre yaşamı ihmal etme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1000 TL ve daha az gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkeninin çalışanların yaşamı ihmal etme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,36$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.29'da katılımcıların kendilerine zaman ayırma düzeylerinin gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.29 Gelir Gruplarına Göre Kendilerine Zaman Ayırma Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1000 TL ve az	73	4,06	.89	127,765	,000	1000 TL ve az	Gelir Düzeyleri	I-J
1001-2000 TL	181	3,57	1,21				1001-2000 TL	,487*
2001 TL ve üzeri	121	2,11	.89				2001 TL ve üzeri	1,941*
Toplam	375	3,20	1,30				2001 TL ve üzeri	1,454*

*p<.05

Tablo 4.29’da görüldüğü üzere çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeylerine yönelik tutumları gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=127,765; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{4e3} hipotezi kabul edilmiştir. Kendine zaman ayırma düzeylerine yönelik tutumlarının en yüksek aritmetik ortalaması 1000 TL ve daha az gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 2001 TL ve üzeri gelir grubuna aittir. Tablo 4.29’da sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1000 TL ve daha az gelir grubunun kendine zaman ayırma düzeyleri 1001-2000 TL gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre kendine zaman ayırma düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1000 TL ve daha az gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkeninin çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,34$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.30.’da katılımcıların yaşamı işten ibaret görme düzeylerinin gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.30 Gelir Gruplarına Göre Yaşamın İşten İbaret Görülmesine Yönelik Varyans Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1000 TL ve az	73	3,42	.74	51,902	,000	1000 TL ve az	Gelir Düzeyleri	I-J
1001-2000 TL	181	3,32	,67				1001-2000 TL	,100
2001 TL ve üzeri	121	2,58	.66				2001 TL ve üzeri	,838*
Toplam	375	3,10	,77				2001 TL ve üzeri	,737*

*p<.05

Tablo 4.30’da görüldüğü üzere çalışanların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=51,902; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{4e4} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin en

yüksek aritmetik ortalaması 1000 TL ve daha az gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 2001 TL ve üzeri gelir grubuna aittir. Tablo 4.30'da sunulan scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 1000 TL ve daha az gelir grubunun yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri 1001-2000 TL gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1000 TL ve daha az gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkenin çalışanların yaşamlarını işten ibaret olarak görme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,21$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.31'de katılımcılarımızın örgütsel bağlılıklarına yönelik tutumlarının gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.31 Gelir Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1000 TL ve az	73	2,02	.95	111,276	,000	1000 TL ve az	Gelir Düzeyleri	I-J
1001-2000 TL	181	2,59	1,33				1001-2000 TL	-,566*
2001 TL ve üzeri	121	4,02	,98				2001 TL ve üzeri	-1,996*
Toplam	375	2,94	1,39				1001-2000 TL	2001 TL ve üzeri

*p<.05

Tablo 4.31'de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=82,917$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_{4e5} hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması 2001 TL ve üzeri gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 1000 TL ve daha az gelir grubuna aittir. Tablo 4.31'de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 2001 TL ve üzeri gelir grubunun örgütsel bağlılık düzeyleri 1000 TL ve daha az gelir grubu ile 1001-2000 TL gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 2001 TL ve üzeri gelir grubu ile 1000 TL ve daha az gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkenin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,30$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.32'de katılımcılarımızın işten ayrılma niyetlerinin gelir gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.32 Gelir Gruplarına Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Varyans Bulguları

Gelir Düzeyleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1000 TL ve az	73	2,98	1,45	6,409	,002	1000 TL ve az	Gelir Düzeyleri	I-J
1001-2000 TL	181	3,16	1,48				1001-2000 TL	-0,178
2001 TL ve üzeri	121	2,55	1,42				2001 TL ve üzeri	0,432
Toplam	375	2,93	1,48				1001-2000 TL	2001 TL ve üzeri

*p<.05

Tablo 4.32’de görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyeti gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=6,409; p=0,002<0,050). Bu bakımdan H_{4e6} hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin en yüksek aritmetik ortalaması 1001-2000 TL gelir grubuna, en düşük aritmetik ortalama ise 2001 TL ve üzeri gelir grubuna aittir. Tablo 4.32.’de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere 1001-2000 TL gelir grubunun işten ayrılma niyetleri 1000 TL ve daha az gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir gruplarından daha yüksektir. Katılımcıların gelir gruplarına göre işten ayrılma niyetlerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1001-2000 TL gelir grubu ile 2001 TL ve üzeri gelir grubu arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde gelir değişkeninin çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşük seviyede etkileyen ($\eta^2=,03$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Gelir gruplarına yönelik elde edilen sonuçların derinlemesine incelenmesi ve daha açık sonuçların ortaya koyulabilmesi için çapraz tablo analizinden yararlanılmıştır. (Bkz. Tablo 4.51)

Tablo 4.51’de görüldüğü gibi katılımcıların gelir grupları ile diğer demografik değişkenler karşılaştırılmıştır. 1000 TL ve daha az gelir grubuna sahip katılımcılara bakıldığında çoğunun işçi pozisyonunda olduğu ve 12 saat ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Ayrıca 1000 TL ve altı gelir grubundaki katılımcıların çoğu geçici olarak çalışmakta, çalışma yılları ise 1 yıldan az ve 4-5 yıl arası değişmektedir. 1001-2001 TL arası gelir grubuna sahip katılımcılara bakıldığında ise çoğu işçi pozisyonunda ve çalışma yılları da 1 yıldan az ve 6 yıl ve üzeri arasında dağıldığı görülmektedir. Çalışma saatleri ise 8-11 saat ve 12 saat ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışma şekillerine bakıldığında ise geçici olarak çalışanların sayısı daha fazladır. Medeni durumları ise evli olanlar daha ağırlıktadır.

Tablo 4.33’de katılımcılarımızın iş yaşam uyumlarının iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.33 İş Pozisyonlarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Varyans Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı	
İşçi	205	1,71	,49	903,203	,000	İşçi	
Usta	141	4,21	,71				
Ustabaşı	29	4,43	,31				
Toplam	375	2,86	1,39				
						İş Pozisyonu	I-J
						Usta	-2,502*
						Ustabaşı	-2,717*

*p<.05

Tablo 4.33’de görüldüğü üzere çalışanların iş yaşam uyumu iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=903,203; p=,002<,050). Bu bakımdan H_{4f1} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam uyumu en yüksek aritmetik ortalama, ustabaşı pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise işçi pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.33’de sunulan scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere ustabaşı grubunda bulunan katılımcıların iş yaşam uyumları işçi ve usta pozisyonunda bulunan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık ustabaşı ile işçi pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu değişkeninin çalışanların iş ve yaşamları arasındaki uyum düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,82$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.34’de katılımcılarımızın yaşamı ihmal etme düzeylerinin iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.34 İş Pozisyonlarına Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı	
İşçi	205	4,14	,70	379,466	,000	İşçi	
Usta	141	2,07	,81				
Ustabaşı	29	1,82	,63				
Toplam	375	3,82	1,28				
						İş Pozisyonu	I-J
						Usta	2,065*
						Ustabaşı	2,032*

*p<.05

Tablo 4.34’de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=379,466 p=,002<,050). Bu bakımdan H_{4f2} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı ihmal etme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, işçi pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise ustabaşı pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.34’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere işçi pozisyonunda çalışan katılımcıların yaşamı ihmal etme düzeyleri usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre yaşamı ihmal etme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık işçi ile ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu

değişkenin çalışanların yaşamlarını ihmal etme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,66$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.35’de katılımcıların kendilerine zaman ayırma düzeylerinin iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4. 35 İş Pozisyonlarına Göre Kendine Zaman Ayırma Düzeyine Yönelik Welch Analizi Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
İşçi	205	4,14	,73	384,126	,000	İşçi	İş Pozisyonu	I-J
Usta	141	2,11	,89				Usta	2,031*
Ustabaşı	29	1,75	,51				Ustabaşı	2,039*
Toplam	375	3,20	1,30				Ustabaşı	,358*

*p<.05

Tablo 4.35’de görüldüğü üzere çalışanların kendine zaman ayırma düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=384,126$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_5m hipotezi kabul edilmiştir. Kendine zaman ayırma düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, işçi pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise ustabaşı pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.35’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere işçi pozisyonunda çalışan katılımcıların kendine zaman ayırma düzeyleri usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre kendine zaman ayırma düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık işçi ile ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu değişkenin çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,64$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.36’da katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.36 İş Pozisyonlarına Göre Yaşamı İşten İbaret Olarak Görme Düzeyine Yönelik Varyans Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
İşçi	205	3,56	,55	140,895	,000	İşçi	İş Pozisyonu	I-J
Usta	141	2,57	,62				Usta	,991*
Ustabaşı	29	2,43	,53				Ustabaşı	1,131*
Toplam	375	3,10	,77					

*p<.05

Tablo 4.36’da görüldüğü üzere çalışanların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=140,895$; $p=,000<,050$). Bu

bakımdan H_{5n} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, işçi pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise ustabaşı pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.36'da sunulan scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere işçi pozisyonunda çalışan katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık işçi ile ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu değişkeninin çalışanların yaşamlarını işten ibaret olarak görme düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,43$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.37'de katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.37 İş Pozisyonlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyine Yönelik Varyans Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı
İşçi	205	2,03	,98	196,805	,000	İşçi
Usta	141	4,00	1,00			
Ustabaşı	29	4,22	,76			
Toplam	375	2,94	1,39			
						İş Pozisyonu
						Usta
						Ustabaşı

*p<.05

Tablo 4.37'de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=196,805; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{5o} hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, ustabaşı pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise işçi pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.37'de sunulan scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri işçi ve usta pozisyonunda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık ustabaşı ile işçi pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu değişkeninin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,51$) bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.38'de katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin iş pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.38 İş Pozisyonlarına Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Varyans Bulguları

İş Pozisyonu	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
İşçi	205	3,45	1,40	32,879	,000	İşçi	İş Pozisyonu	I-J
Usta	141	2,29	1,33				Usta	1,161*
Ustabaşı	29	2,35	1,30				Ustabaşı	1,102*
Toplam	375	2,93	1,48					

*p<.05

Tablo 4.38’de görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyetleri iş pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=32,879$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_0 hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetlerinin en yüksek aritmetik ortalaması, işçi pozisyonunda, en düşük aritmetik ortalama ise usta pozisyonunda bulunan gruba aittir. Tablo 4.38’de sunulan Scheffe test sonucunda da görüldüğü üzere işçi pozisyonunda çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların iş pozisyonlarına göre işten ayrılma niyetleri yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık işçi ile ustabaşı pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde iş pozisyonu değişkeninin çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen güçlü ($\eta^2=,15$) bir faktör olduğu görülmüştür.

İş pozisyonlarına yönelik elde edilen sonuçların derinlemesine incelenmesi ve daha açık sonuçların ortaya koyulabilmesi için çapraz tablo analizinden yararlanılmıştır (Bkz. Tablo 4.51).

İş pozisyonlarına yönelik çapraz tablo analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme düzeyleri, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret görülmesi düzeylerine bakıldığında, işçi pozisyonunda olan katılımcıların, yaşamı daha fazla ihmal etmekte, kendine yeterince zaman ayıramamakta ve yaşamı işten ibaret olarak görmektedirler. Ayrıca iş yaşam uyumları diğer iş pozisyonlarına göre en düşüktür. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından işçi pozisyonunda çalışan kişilerin daha az bağlılık hissettikleri ve işten ayrılma niyetleri bakımından daha fazla eğilim gösterdikleri görülmektedir. İşçi pozisyonunda çalışan kişilerin demografik özellikleri incelendiğinde, diğer çalışma pozisyonlarına göre çalışma süresi bakımından daha az süre çalışmaktadırlar. Gelir düzeyleri diğer pozisyonlara göre daha düşüktür. Çalışma şekli bakımından geçici olarak çalışmaktadırlar. Bu nedenlere bağlı olarak işçi pozisyonundaki bireylerin iş yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri önemli ölçüde demografik değişkenlere bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 4.39’da katılımcıların iş yaşam uyumlarının çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.39 Çalışma Saatlerine Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	4,34	,63	188,994	,000	8 saatten az	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	2,82	1,30				8-11 saat	1,151*
12 saat ve üzeri	141	2,10	1,13				12 ve üzeri	2,232*
Toplam	375	2,86	1,39				12 ve üzeri	,718*

*p<.05

Tablo 4.39’da görüldüğü üzere çalışanların iş yaşam uyumları çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=95,999; p=,000>,050). Bu bakımdan H_{5p} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam uyumlarının en yüksek aritmetik ortalaması, 8 saatten az çalışanlarda, en düşük aritmetik ortalaması ise 12 saat ve üzeri çalışanlardadır. Tablo 4.39’da sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 8 saatten az çalışan katılımcıların iş yaşam uyumları, 8-11 saat ve 12 saat ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. İş yaşam uyumları arasında en yüksek farklılık 8 saatetn az ve 12 saat ve üzeri çalışam katılımcılar arasında gerçekleşmektedir.

Tablo 4.40’da katılımcıların yaşamı ihmal etmelerinin çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.40 Çalışma Saatlerine Göre Yaşamı İhmal Düzeylerine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	1,97	,75	111,582	,000	8 saatten az	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	3,22	1,28				8-11 saat	-1,249*
12 saat ve üzeri	141	3,79	1,05				12 ve üzeri	-1,,818*
Toplam	375	3,18	1,28				12 ve üzeri	-,568*

*p<.05

Tablo 4.40’da görüldüğü üzere çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=111,582 p=,000>,050). Bu bakımdan H_{5r} hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı ihmal etme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 12 saat ve üzeri çalışanlarda, en düşük aritmetik ortalaması ise 8 saatten az çalışanlardadır. Tablo 4.40’da sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 12 saat ve üzeri çalışan katılımcıların yaşamı ihmal etme düzeyleri 8 saatten az ve 8-11 saat çalışan katılımcılardan

daha yüksektir. Yaşamı ihmal etme düzeyleri arasındaki en büyük farklılık 8 saatten az çalışanlar ile 12 saat ve üzeri çalışanlar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.41’de katılımcıların kendilerine zaman ayıramama düzeylerinin çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.41 Çalışma Saatlerine Göre Kendine Zaman Ayırmalarına Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	1,94	,72	116,576	,000	8 saatten az	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	3,29	1,29				8-11 saat	-1,350*
12 saat ve üzeri	141	3,76	1,10				12 ve üzeri	-1,818*
Toplam	375	3,20	1,30				8-11 saat	12 ve üzeri

*p<.05

Tablo 4.41’de görüldüğü üzere çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=116,576; p=,000>,050). Bu bakımdan H5s hipotezi kabul edilmiştir. Kendine zaman ayıramama düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması 12 saat ve üzeri çalışanlarda, en düşük aritmetik ortalaması ise 8 saatten az çalışanlardadır. Tablo 4.41’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 12 saat ve üzeri çalışan katılımcıların kendilerine zaman ayıramama düzeyleri 8 saatten az ve 8-11 saat çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Kendine zaman ayıramama düzeyleri arasındaki en büyük farklılık 8 saatten az çalışanlar ile 12 saat ve üzeri çalışanlar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.42’de katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.42 Çalışma Saatlerine Göre Yaşamın İşten İbaretliğine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	2,51	,51	51,615	,000	12 saat ve üzeri	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	3,18	,76				8 saatten az	,809*
12 saat ve üzeri	141	3,32	,74				8-11 saat	,134
Toplam	375	3,10	,77					

*p<.05

Tablo 4.42’de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=51,615; p=,007<,050). Bu bakımdan H5ş hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 12 saat ve üzeri çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 8

saatten az çalışanlara aittir. Tablo 4.42’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 12 saat ve üzeri çalışan katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri 8 saatten az ve 8-11 saat çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma saatlerine göre yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 12 saat ve üzeri çalışanlar ile 8 saatten az çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma saatleri değişkeninin çalışanların yaşamlarını ihmal etme düzeylerini zayıf düzeyde ($\eta^2=,02$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.43’de katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.43 Çalışma Saatlerine Göre Örgütsel Bağlılığa Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	4,06	,98	63,632	,000	8 saatten az	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	2,92	1,39				8-11 saat	1,140*
12 saat ve üzeri	141	2,36	1,21				12 sat ve üzeri	1,706*
Toplam	375	2,94	1,39				12 saat ve üzeri	,565*

*p<.05

Tablo 4.43’de görüldüğü üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=,63,632$; $p=,389>,050$). Bu bakımdan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 8 saatten az çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 12 saat ve üzeri çalışanlara aittir. Tablo 4.43’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 8 saatten az çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri 8-11 saat ve 12 saat ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma saatlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 8 saatten az çalışanlar ile 12 saat ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.44’de katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çalışma saatlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.44 Çalışma Saatlerine Göre İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Saatleri	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
8 saatten az	76	2,46	1,40	8,900	,000	8 saatten az	Çalışma Saatleri	I-J
8-11 saat	158	2,83	1,47				8-11 saat	-,364
12 saat ve üzeri	141	3,29	1,45				12 saat ve üzeri	-,826*
Toplam	375	2,93	1,48				12 saat ve üzeri	-,462*

*p<.05

Tablo 4.44’de görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=8,900; p=,000>,050). Bu bakımdan H_{5u} hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetlerine yönelik en yüksek aritmetik ortalama, 12 saat ve üzeri çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 8 saatten az çalışanlara aittir. Tablo 4.44’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 12 saat ve üzeri çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri 8 saatten az ve 8-11 saat çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma saatlerine göre işten ayrılma niyetlerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 8 saatten az çalışanlar ile 12 saat ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.45’de katılımcıların iş yaşam uyumlarının çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.45 Çalışma Yıllarına Göre İş Yaşam Uyumlarına Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1 yıldan az	80	1,73	,49	1643,301	,000	1 yıldan az	Çalışma Yılı	I-J
1-3 Yıl	99	1,69	,34				1-3 yıl	,034
4-5 Yıl	107	3,47	1,33				4-5 yıl	-1,738*
6 Yıl ve üzeri	89	4,44	,24				6 yıl ve üzeri	-2,716*
Toplam	375	2,86	1,39				4-5 Yıl	-1,773*
							6 yıl ve üzeri	-2,750*
						4-5 Yıl	6 yıl ve üzeri	-,977*

*p<.05

Tablo 4.45’de görüldüğü üzere çalışanların iş yaşam uyumları çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=1643,301; p=,000<,050). Bu bakımdan H_{5u} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam uyumlarının en yüksek aritmetik ortalaması, 6 yıl ve üzeri çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 1-3 yıl çalışanlara aittir. Tablo 4.45’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların iş yaşam uyumları, 1 yıldan az, 1-3 yıl ve 4-5 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre iş yaşam uyumlarına yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 6 yıl ve üzeri çalışanlar ile 1-3 yıl çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri

incelendiğinde çalışma yılları değişkenin çalışanların iş ve yaşamları arasındaki uyum düzeylerini güçlü düzeyde ($\eta^2=,69$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.46’da katılımcıların yaşamı ihmal etme düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.46 Çalışma Yıllarına Göre Yaşamı İhmal Etmelerine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1 yıldan az	80	4,09	,78	251,337	,000	Çalışma Yılı		
1-3 Yıl	99	4,12	,69			1	1-3 yıl	-,027
4-5 Yıl	107	2,73	1,25			yıldan	4-5 Yıl	1,362*
6 Yıl ve üzeri	89	1,87	,57			az	6 Yıl ve üzeri	2,225*
Toplam	375	3,18	1,28			1-3 yıl	4-5 yıl	1,389*
						4-5 yıl	6 yıl ve üzeri	2,252*
						6 yıl ve üzeri	,862*	

*p<.05

Tablo 4.46’da görüldüğü üzere çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=251,337$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı ihmal etme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması 1-3 yıl arası çalışanlara, en düşük aritmetik ortalama ise 6 yıl ve üzeri çalışanlara aittir. Tablo 4.46’da sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1-3 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların iş yaşam uyumları, 1 yıldan az, 4-5 yıl ve 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre yaşamı ihmal etme düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1-3 yıl çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma yılları değişkenin çalışanların yaşamlarını ihmal etme düzeylerini güçlü düzeyde ($\eta^2=,53$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.47’de katılımcıların kendine zaman ayırma düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.47 Çalışma Yıllarına Göre Kendilerine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1 yıldan az	80	4,06	,90	258,923	,000	Çalışma Yılı		
1-3 Yıl	99	4,17	,62			1 yıldan az	1-3 yıl	-,110
4-5 Yıl	107	2,79	1,23				4-5 yıl	1,276*
6 Yıl ve üzeri	89	1,82	,61				6 yıl ve üzeri	2,248*
Toplam	375	3,20	1,30			1-3 yıl	4-5 yıl	1,387*
						4-5 yıl	6 yıl ve üzeri	2,359*
						6 yıl ve üzeri	,971*	

*p<.05

Tablo 4.47’de görüldüğü üzere çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=258,923$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Kendine zaman ayırma düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 1-3 yıl çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 6 yıl ve üzeri çalışanlara aittir. Tablo 4.47’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1-3 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların kendilerine zaman ayırma düzeyleri, 1 yıldan az, 4-5 yıl ve 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre kendilerine zaman ayırma düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1-3 yıl çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma yılları değişkeninin çalışanların kendilerine zaman ayırma düzeylerini güçlü düzeyde ($\eta^2=,53$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.48’de katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.48 Çalışma Yıllarına Göre Yaşamın İşten İbaretliğine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
1 yıldan az	80	3,53	,68	89,489	,000	Çalışma Yılı		
1-3 Yıl	99	3,53	,61			1-3 yıl	,004	
4-5 Yıl	107	2,92	,74			1 yıldan	4-5 Yıl	,611*
6 Yıl ve üzeri	89	2,45	,42			az	6 Yıl ve üzeri	1,082*
Toplam	375	3,10	,77			1-3 yıl	4-5 yıl	,607*
						4-5 yıl	6 yıl ve üzeri	1,078*
					4-5 yıl	6 yıl ve üzeri	,470*	

* $p<.05$

Tablo 4.48’de görüldüğü üzere çalışanların yaşamı işten ibaret olarak görme düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=89,489$; $p=,000<,050$). Bu bakımdan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Yaşamı işten ibaret olarak görme düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 1 yıldan az çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 6 yıl ve üzeri çalışanlara aittir. Tablo 4.48’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1 yıldan az çalışan katılımcıların yaşamı işten ibaret olarak görmeleri, 1-3 yıl, 4-5 yıl ve 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre yaşamı işten ibaret olarak görmelerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1 yıldan az çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma yılları değişkeninin çalışanların yaşamlarını işten ibaret olarak görme düzeylerini güçlü düzeyde ($\eta^2=,33$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.49’da katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.49 Çalışma Yıllarına Göre Örgütsel Bağlılığa Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı		
						Çalışma Yılı	I-J	
1 yıldan az	80	2,10	1,06	107,881	,000	1 yıldan az	1-3 yıl	,073
1-3 Yıl	99	2,02	,96				4-5 yıl	-1,339*
4-5 Yıl	107	3,44	1,34				6 yıl ve üzeri	-2,032*
6 Yıl ve üzeri	89	4,13	,85				1-3 yıl	-1,413*
Toplam	375	2,94	1,39				6 yıl ve üzeri	-2,105*
							4-5 yıl	6 yıl ve üzeri

*p<.05

Tablo 4.49’da görüldüğü üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=107,881; p=0,000<0,050). Bu bakımdan H5w hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 6 yıl ve üzeri çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 1-3 yıl çalışanlara aittir. Tablo 4.49’da sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, 1 yıldan az, 1-3 yıl ve 4-5 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 6 yıl ve üzeri çalışanlar ile 1-3 yıl çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma yılları değişkeninin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini güçlü düzeyde ($\eta^2=,40$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür.

Tablo 4.50’de katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çalışma yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için gerçekleştirilen welch analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.50 Çalışma Yıllarına Göre İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Welch Analizi Bulguları

Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S.S	F	p	Ortalamaların Farklılığı			
						Çalışma Yılı	I-J		
1 yıldan az	80	3,07	3,07	12,328	,000	1 yıldan az	1-3 Yıl	,278	
1-3 Yıl	99	3,35	3,35				4-5 yıl	,314	
4-5 Yıl	107	3,03	3,03				6 yıl ve üzeri	,866*	
6 Yıl ve üzeri	89	2,20	2,20				1-3 yıl	6 yıl ve üzeri	1,144*
Toplam	375	2,93	2,93				4-5 yıl	6 yıl ve üzeri	,830*

*p<.05

Tablo 4.50’de görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=12,328; p=,000<,050). Bu bakımdan H5q hipotezi kabul

edilmiştir. İşten ayrılma niyetlerinin en yüksek aritmetik ortalaması, 1-3 yıl çalışanlar, en düşük aritmetik ortalama ise 6 yıl ve üzeri çalışanlara aittir. Tablo 4.50’de sunulan tamhane test sonucunda da görüldüğü üzere 1-3 yıl çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetleri, 1 yıldan az, 4-5 yıl ve 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre işten ayrılma niyetlerine yönelik yapılan analiz sonucunda en büyük farklılık 1-3 yıl çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Eta kare değeri incelendiğinde çalışma yılları değişkeninin çalışanların işten ayrılma niyetlerini orta düzeyde ($\eta^2=,08$) etkileyen bir faktör olduğu görülmüştür. Çalışma yıllarına yönelik elde edilen sonuçların derinlemesine incelenmesi ve daha açık sonuçların ortaya koyulabilmesi için çapraz tablo analizinden yararlanılmıştır. (Bkz. Tablo 4.51)

Tablo 4. 51’de katılımcıların çalışma yılları ile medeni durumları ve çalışma şekilleri arasında çapraz tablo analizi yapılmıştır. İş yaşam uyumu en fazla olan katılımcıların 6 yıl ve üzeri çalışanlar, en az olan katılımcıların ise bir yıldan az çalışanlar ve 1-3 yıl arası çalışan katılımcılar olduğu görülmektedir. Çapraz tablo analizi sonucunda bir yıldan az ve 1-3 yıl arası çalışan katılımcıların medeni durumlarının bekâr olduğu, 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların medeni durumları ise evli olduğu görülmektedir. Ayrıca bir yıldan az ve 1-3 yıl arası çalışan katılımcılar geçici olarak çalışmakta, 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar ise devamlı olarak çalışmaktadırlar. Yaşamı ihmal etme durumlarına bakıldığında ise bir yıldan az çalışanlar ile 1-3 yıl çalışan katılımcıların daha fazla yaşamı ihmal ettikleri görülmektedir. Yaşamı ihmal etme düzeylerinin ez an olduğu grup ise 6 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 4.51 Demografik Değişkenlerin Çapraz Tablo Analizi

Yaş Grupları	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
18-30 (1)	199	12	0	78	98	34	1	70	134	45	4	92	115	204	7	64	147	181	30				211
31-45 (2)	5	103	18	1	1	63	61	3	40	83	45	59	22	6	120	110	16	2	124				126
46 ve + (3)	1	26	11	1	0	10	27	0	7	31	27	7	4	2	36	33	5	0	38				38
Toplam	205	141	29	80	99	107	89	73	181	121	76	158	141	212	163	207	168	183	192				375
χ^2	316,218			276,867				198,496			141,202			316,494		120,657		264,125					
Medeni Durum	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
Bekar (1)	175	8	0	65	91	27	0	63	117	3	4	77	102	178	5	49	134			181	2	0	183
Evli (2)	30	133	29	15	8	80	89	10	64	118	72	81	39	34	158	158	34			30	124	38	192
Toplam	205	141	29	80	99	107	89	73	181	121	76	158	141	212	163	207	168			211	126	38	375
χ^2	242,300			215,997				163,174			88,928			241,348		116,771				264,125			
Eğitim Durumları	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
İlköğretim (1)	63	118	26	16	33	80	78	15	86	106	60	86	61	64	143			49	158	64	110	33	207
Lise (2)	142	23	3	64	66	27	11	58	95	15	16	72	80	148	20			134	34	147	16	5	168
Toplam	205	141	29	80	99	107	89	73	181	121	76	158	141	212	163			183	192	211	126	38	375
χ^2	109,824			113,664				91,144			25,494			123,377				116,771		120,657			
Çalışma Şekli	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
Geçici (1)	197	14	1	79	95	36	2	68	136	8	6	94	112			64	148	178	34	204	6	2	212
Devamlı (2)	8	127	28	1	4	71	87	5	45	113	70	64	29			143	20	5	158	7	120	36	163
Toplam	205	141	29	80	99	107	89	73	181	121	76	158	141			207	168	183	192	211	126	38	375
χ^2	288,470			250,194				188,045			103,819					123,377		241,348		316,494			

Tablo 4.51 Demografik Değişkenlerin Çapraz Tablo Analizi - Devamı

Çalışma Saatleri	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3			
8 saatten az (1)	4	57	15	2	2	24	48	3	12	61				6	70	60	16	4	72	4	45	27	76
8-11 (2)	91	57	10	45	36	46	31	27	91	40				94	64	86	72	77	81	92	59	7	158
12 saat ve + (3)	110	27	4	33	61	37	10	43	78	20				112	29	61	80	102	39	115	22	4	141
Toplam	205	141	29	80	99	107	89	73	181	121				212	163	207	168	183	192	211	126	38	375
χ 2	108,311			116,636				110,497						103,819		25,494		88,928		141,202			
Gelir Grubu	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
1000 TL ve – (1)	66	6	1	32	24	16	1				3	27	43	68	5	15	58	63	10	70	3	0	73
1001-2000 TL (2)	132	42	7	46	74	36	25				12	91	78	136	45	86	95	117	64	134	40	7	181
2001 ve + (3)	7	93	21	2	1	55	63				61	40	20	8	113	106	15	3	118	7	83	31	121
Toplam	205	141	29	80	99	107	89				76	158	141	212	163	207	168	183	192	211	126	38	375
χ 2	179,133			168,044							110,497			188,045		91,144		163,174		198,496			
Çalışma Süreleri	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
1 yıldan - (1)	77	2	1					32	46	2	2	45	33	79	1	16	64	65	15	78	1	1	80
1-3 yıl (2)	93	6	0					24	74	1	2	36	61	95	4	33	66	91	8	98	1	0	99
4-5 yıl (3)	34	60	13					16	36	55	24	46	37	36	71	80	27	27	80	34	63	10	107
6 yıl ve + (4)	1	73	15					1	25	63	48	31	10	2	87	78	11	0	89	1	61	27	89
Toplam	205	141	29					73	181	121	76	158	141	212	163	207	168	183	192	211	126	38	375
χ 2	243,270							168,044			116,636			250,194		113,664		215,997		276,867			
Pozisyon	Pozisyon			Çalışma Süresi				Gelir Grubu			Çalışma Saatleri			Çalışma Şekli		Eğitim Durumları		Medeni Durum		Yaş Grupları			Toplam
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	
İşçi (1)				77	93	34	1	66	132	7	4	91	110	197	8	63	142	175	30	199	5	1	205
Usta (2)				2	6	60	73	6	42	93	57	57	27	14	127	118	23	8	133	12	103	26	141
Ustabaşı (3)				1	0	13	15	1	7	21	15	10	4	1	28	26	3	0	29	0	18	11	29
Toplam				80	99	107	89	73	81	121	76	158	141	212	163	207	168	183	192	211	126	38	375
χ 2				243,270				179,133			108,311			288,470		109,824		242,300		316,218			

SONUÇ

Değişen çevre koşullarıyla pek çok yenilik meydana gelmekte ve bu yeniliklerle bireylerin beklentileri, talepleri ve ihtiyaçları da değişebilmektedir. Bu değişiklikler ise bireylerin değişen koşullara uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Yaşanan bu zorunlu değişimler bireylerin, bireysel ve aile yaşamlarında bazı değişimlere yol açmaktadır. İş yaşamındaki değişimler ve sınırların aşılması iş ve özel yaşam arasında denge kavramını meydana getirmekte ve iş ve özel yaşam arasındaki dengenin önemi ortaya koymaktadır.

İnşaat sektöründe çalışan iş görenlerin çalışma şartları ve yaşam koşulları ele alındığında iş görenler açısından iş yaşam dengesinin daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. İş görenlerin iş yaşam dengesini temel alan bu çalışma, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılmıştır. Çalışma kapsamında inşaat sektöründe çalışan 375 iş gören ile anket çalışması yapılmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek boyutları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda iş yaşam dengesinin boyutları ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Çalışanların yaşam dengeleri sağlandığı takdirde örgütüne olan bağlılıklarının arttığı ve işten ayrılma niyetlerin de azaldığı görülmektedir. İş görenlerin iş yaşam dengeleri sağlanmadığı takdirde ise örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı ve işten ayrılma niyetlerinin arttığı gözlenmiştir. Katılımcıların çalışmış oldukları sektör bakımından bu sonuçlar önem arz etmektedir. İnşaat sektöründe katılımcıların yaşam şartlarının zor olduğu bilinmektedir. Bu nedenle işten ayrılmaları azaltmak ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artırılması yönünde iş görenlere iş ve yaşam dengelerinin sağlanması noktasında olanaklar sunmanın yanı sıra, gerekli tüm adımların atılması yönünde çaba göstermek gerekmektedir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda ise, iş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir derecede etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş görenlerin iş yaşam uyumu sağlandığı takdirde örgütsel bağlılıkları artmakta iken, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Yaşamı ihmal eden, kendine zaman ayıramayan ve yaşamı işten ibaret olarak gören iş görenlerin, örgütsel bağlılığa yönelik tutumlarının azaldığı, işten ayrılma niyetlerine yönelik tutumlarının ise arttığı tespit edilmiştir. Korkmaz & Erdoğan, (2014: 553), Malone & Issa (2013), Sakthivel & Jayakrishnan (2012), Azim vd. (2012)'inin çalışmalarında, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Noor (2011: 245)' in çalışmasında akademisyenlerin iş yaşam

dengelerinden duyduğu memnuniyetin örgütsel bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan iş görenlerin iş ve yaşamları arasındaki dengenin sağlanması açısından esnek çalışma saatlerinin uygulanması ve denge kurma noktasında stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Benligiray & Sönmez (2012) çalışmasında ise; örgütsel bağlılık ve iş yaşam çatışması arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş ve yaşam alanlarında daha az çatışma yaşayanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca iş yaşam çatışması yaşayan bireylerin daha fazla işten ayrılma eğiliminde oldukları görülmüştür. Huang vd. (2007: 747)'in çalışmasında iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıkla pozitif işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada elde edilen bulgular, yapılan diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir. İş yaşam uyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönde olmasının sebebi çalışanların normal hayat standartlarında bekledikleri eylemleri gerçekleştirebilmesinden kaynaklanabilir. Daha açık bir ifadeyle kişinin hayatındaki iki önemli alanını temsil eden iş ve yaşam alanlarına eşit şekilde vakit ayırarak, iki alan içinde kişide oluşan beklentilerin ve isteklerin karşılanmasına dayandırılabilir. Bu noktada işverenlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için onların iş yaşam dengesini olumlu şekilde değerlendirecek politikalar ve adımlar atması gereklidir. Bu noktada özellikle OECD verilerine bakıldığında ülkemiz iş yaşam dengesi bakımından en alt seviyede yer almaktadır. İş yaşam dengesi en alt seviyede olan Türkiye'deki işverenlerin bu ayrıntıyı dikkate alarak hareket etmesi gerekir. Çünkü bireylerin işleri ve aileleri arasında istenilen rolleri yerine getirebilmeleri için iki alan arasında belirli bir dengenin sağlanmış olması gerekmektedir.

İş görenlerin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik tutumları demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş görenlerin medeni durumları iş yaşam dengesinde önem arz eden bir faktördür. Yapılan t-testi sonucunda evli bireylerin iş yaşam dengesine daha çok önem verdiği, örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğu ve daha az işten ayrılma niyeti gösterdiği görülmektedir. Çünkü evli bireylerin sorumlulukların daha fazla olduğu, bakmakla yükümlü oldukları bir ailesinin varlığı, iş görenlerin yaşam dengesine daha fazla önem vermesine neden olmaktadır. Bekâr çalışanların sorumluluklarının daha az olması sebebiyle yaşam dengesine dikkat etmemesine, örgütsel bağlılıkların düşük olmasına ve daha fazla işten ayrılma niyeti göstermesine neden olabilmektedir. Bu bulgular ışığında işverenlerin çalışanların medeni durumlarını dikkate alarak, iş yaşam dengesini sağlayacak politikalar uygulaması ve benimsemesi gerektiği söylenebilir.

İş görenlerin iş yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri çalışma şekillerine (devamlı-geçici) göre farklılık göstermektedir. Devamlı olarak çalışan iş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumların daha yüksek olduğu, örgütsel bağlılıkların daha yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin ise geçici olarak çalışan işgörenlere göre daha az olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında iş güvencesinin olmadığını algılayan iş görenler, iş ve yaşamları arasındaki dengeye sahip olamamakta ve bunun neticesinde örgütlerine olan bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti gösterebilmektedirler. Ayrıca çapraz tablo analizi sonucunda geçici olarak çalışan iş görenlerin çoğunluğunun bekâr olduğu görülmektedir. Geçici iş istihdamı bireylerde geleceğe yönelik belirsizlikler ve kararsızlar meydana getirebilmekte bu nedenle de bireyin iş ve aile alanlarındaki dengeyi sağlama noktasında sağlıklı karar almasını engellemektedir. Bu bakımdan geçici iş istihdamı noktasındaki belirsizliklerin giderilmesi ve konuda gerekli adımların atılması gerekmektedir.

İş görenlerin eğitim durumlarına yönelik yapılan analiz sonucunda; lise düzeyindeki iş görenlerin ilköğretim düzeyindeki iş görenlere göre yaşamlarını daha fazla ihmal ettikleri görülmüştür. Ayrıca lise düzeyindeki eğitime sahip işgörenlerin örgütsel bağlılıkların düşük ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Literatürdeki yapılan diğer çalışmalarda (Yalçın & İplik, 2005: 408) eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca eğitim seviyeleri arttıkça bireyler daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler. Bunun nedenine bakıldığında ise bireylerin eğitim seviyesi arttıkça iş bulma imkânları artmakta ve bundan dolayı da daha fazla işten ayrılma niyetleri gösterebilmektedirler.

İş görenlerin yaş gruplarına yönelik iş yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. 18-30 yaş grubundaki iş görenlerin diğer yaş gruplarına oranla yaşamlarını daha fazla ihmal ettikleri, iş yaşam uyumlarının daha az olduğu ve sosyal hayatlarını işten ibaret görme düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 18-30 yaş grubundaki iş görenler diğer yaş grubundaki iş görenlere göre daha az örgütsel bağlılık hissetmekte ve işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Literatürdeki diğer çalışmalarda ise, çalışanların yaşları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği görülmüştür. Çapraz tablo analizi sonucunda 18-30 yaş grubunda çalışan iş görenlerin çoğunluğunun bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca 18-30 yaş grubunda çalışan iş görenlerin geçici işte istihdam edildikleri görülmektedir.

Gelir değişkenine göre iş görenlerin yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi yüksek olan iş görenlerin yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu, örgütsel bağlılıkların daha fazla olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan gelir değişkeni önemli bir faktördür. Bireysel ve aile

yaşamlarındaki denge ve örgütsel bağlılık gelir ile pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ise negatif yönde bir ilişkiye sahiptir. Ekonomik refah iş görenler açısından önem arz etmektedir. Bu bakımdan iş görenlerin gelir seviyesinin yükselmesi, hayat standartlarının belirli ölçüler düzeyinde sağlanması iş ve yaşam dengesi açısından önemli bir faktördür.

İş pozisyonuna göre iş görenlerin yaşam dengeleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri farklılık göstermektedir. Usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan iş görenler işçi pozisyonunda çalışan iş görenlere göre yaşam dengelerinin daha iyi, örgütsel bağlılıkları yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin ise daha az olduğu tespit edilmiştir. Çapraz tablo analizi sonucunda usta ve ustabaşı pozisyonunda çalışan iş görenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu, gelir seviyesinin işçi pozisyonda çalışan iş görenlere göre daha yüksek olduğu, çalışma şekilleri açısından devamlı olarak istihdam edildiği görülmüştür. Bu faktörler iş görenlerin yaşam denge algılarını, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine yönelik tutumlarını etkileyen önemli faktörler olarak ön plan çıkmaktadır.

Çalışma saatleri değişkeni iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde farklılık göstermektedir. Çalışma saatlerinin artması iş görenlerin iş ve yaşamları arasında denge kurmalarını engellemekte ve bunun sonucu olarak da iş görenlerin örgütsel bağlılıkların düşük olmasına ve daha fazla işten ayrılma niyetleri göstermelerine neden olmaktadır. İş görenlerin çalışma saatlerinin belirli standartlar doğrultusunda ayarlanması iş görenlerin iş ve yaşam alanları arasındaki gerekli rollerini yerine getirme noktasında önem arz etmektedir. Bu bakımdan işletmelerin çalışma saatlerini iş görenlerin iş ve yaşam uyumunu sağlayacak bir biçimde hazırlaması bu noktada oluşabilecek problemleri ortadan kaldırmaya yarayacak önemli bir etken olarak ifade edilebilir.

Çalışma yılları ise iş görenlerin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetlerine göre farklılık göstermektedir. Çalışma yılları artıkça iş görenlerin iş yaşam dengelerine daha fazla dikkat ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma yılları artıkça bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının arttığı ve daha az işten ayrılma niyeti gösterdiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak da iş görenlerin örgütlerinde çalışma süreleri artıkça örgütlerine yönelik aidiyet duygularının arttığı ve bunun neticesi olarak da işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Yeni bir iş bulma imkânının olmaması veya zor olması veya yeni bir işin kişiye kazandıracak olduğu maddi ve manevi beklentilerin düşük olması vb. etkenler bireylerin örgütlerinde olan bağlılıklarını artırmakta ve daha az işten ayrılma niyetleri göstermelerini sağlamaktadır.

Sonuç olarak iş ve yaşam alanları bireylerin vazgeçilmez iki alanlarını ifade etmektedirler. Çalışma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda iş görenlerin iş yaşam

dengelerini yeterince sağlayamadığı, bunun sonucunda da çalışmış oldukları örgütlerine karşı bağlılık hissetmedikleri ve işten ayrılma eğilimleri içerisinde oldukları tespit edilmiştir. İnşaat sektöründe çalışma şartlarının zorluğu ise iş görenleri iş merkezli bir yaşama bağlı kılmakta ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı etmelerine neden olmaktadır. Özellikle toplumsal yapının temel taşı olan aile yaşamının ihmal edilmesi toplumda onarılması güç olan durumların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu bakımdan inşaat sektöründe çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarında sahip olduğu rolleri yerine getirilmesi konusunda gerekli adımların atılması gerekmekte ve aynı zamanda iş kanunu kapsamında yer alan fakat resmi kayıtlarda bulunmayan bazı taşeron işçilerinin hayat şartları ve çalışma şartları göz önünde bulundurularak yaşam dengelerinin sağlanması noktasında gerekli adımların atılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdulla A. H. M. & Shaw D. J. (1999). "Personal Factors and Organizational Commitment: Main and Interactive Effects In the United Arab Emirate", *Journal of Managerial Issues*, (11)1: 77-93.
- Acar, Z. A. (2006). "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1): 1-14.
- Adıgüzel O.Tanrıverdi, H. & Özkan, S. D., (2011). "Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2).
- Adıoğulları, İ. (2011). *Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ajzen, I. (1985). "From intentions to actions: A theory of planned behavior". In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action-Control: From Cognition To Behavior* (11-39).
- Albayrak, G. E. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Arı, S. G. (2003). "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı ?" *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 17-36.
- Arı, G. S. Bal, A. G. D. H. & Bal, A. G. D. E. Ç. (2010). "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3).
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Alexander, J. A. Bloom, J. R. & Nuchols, B. A. (1994). "Nursing Turnover And Hospital Efficiency: An Organization-Level Analysis", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 33(4): 505-520.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.

- Aksu, F. İ. (2012). “Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansımaları: Esneklik Yaklaşımı”, *Türk Akademisi Siyasal Sosyal Araştırmalar Vakfı, Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Rapor*, (1).
- Aksoy, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama*. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Avcı, N. & Küçükusta, D. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. Anatolia”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 33-44.
- Avrupa Yaşama & Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, (2009). *Foundation Findings, İş Yaşam Dengesi İkileminin Çözümü*.
- Aycan, Z. Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bacharach, S. B. Bamberger, P. & Conley, S. (1991). “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, 12(1): 39-53.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Gazi Kitabevi, Temmuz,
- Bakır, A. A. (2013). *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Balhca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Baş, T. (2006). *Anket*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Barling, J. (1990). “Employment, Stress and Family Functioning” *John Wiley and Sons, Great Britain*.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, 59(59): 125-139.

- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.
- Becker, H. S. (1960). "Notes on The Concept Of Commitment", *American journal of Sociology*, 32-40.
- Bergman, M. E. (2006). "The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 27(5): 645-663.
- Booth, A. Johnson, D. R. White, L. & Edwards, J. N. (1984). "Women, Outside Employment, and Marital Instability", *American Journal of Sociology*, 567-583.
- Boyar, S. L. Maertz, C. P. & Pearson, A. W. (2005). "The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Nonattendance Behaviors", *Journal of business Research*, 58(7): 919-925.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" *Fians Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44: 511.
- Bruck, C. S. Allen, T. D. & Spector, P. E. (2002). "The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 60(3): 336-353.
- Burke, R. J. (1986). "Occupational and Life Stress and The Family: Conceptual Frameworks and Research Findings", *Applied Psychology*, 35(3): 347-368.
- Blau, G. J. (1985). "The Measurement and Prediction of Career Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Blau, G. J. & Boal, K. B. (1987). "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism", *Academy of Management Review*, 288-300.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Gebze Yüksek Lisans Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Boyar, S. L. Maertz, C. P. & Pearson, A. W. (2005). "The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Nonattendance Behaviors", *Journal of Business Research*, 58(7): 919-925.
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2007). "An Examination of The Antecedents and Consequences of the Use of Family-Friendly Benefits", *Journal of Managerial Issues*, 35-52.
- Bronfenbrenner, U. (1999). "Environments In Developmental Perspective: Theoretical and Operational Models" *American Psychological Association Press*, 3-28.

- Cardenas, R. A. & Major, D. A. (2005). "Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing a Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions", *Journal of Business and Psychology*, 20(1): 31-51.
- Cappelli, P. (2000). "Managing without commitment", *Organizational Dynamics*, 28(4): 11-24.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Chapman, F. S. (1987). "Executive Guilt: Who's Taking Care of the Children", *Fortune*, February, 16: 30-37.
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. (2003). "The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China", *Journal of Vocational Behavior*, 62(3): 490-510. Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan" *International Journal of Career Management*, 6(4): 3-9.
- Chow, I. H. (1994). "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan", *International Journal of Career Management*, 6(4): 3-9.
- Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research", *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Conway, E. (2004). "Relating Career Stage to Attitudes Towards HR Practices and Commitment: Evidence of Interaction Effects?", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4): 417-446.
- Cohen, A. (1996). "On the Discriminant Validity of the Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does It Fit With the Work Commitment Construct?", *Educational and Psychological Measurement*, 56(3): 494-503.
- Cohen, Jacob (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (Second Edition)*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Chow, I. H. S. (1994). "Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan", *International Journal of Career Management*, 6(4), 3-9.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002). "Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications For Work-Family Conflict". *Sex Roles*, 47(11-12): 531-541.

- Çakmak, B. B. (2004). *İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çarıkcı, H. İ. & Çelikkol, Ö. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1): 153-170.
- Çelenk, H. (2008). *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Çıtak, M. (2011). *Politik Yeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çilkara, U. S. (2009). *Örgütsel Açından Kültürel Farklılıklar İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çöl, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *İş Güç Endüstri*, 31-45.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- DeConinck, J. B. & Stilwell, C. D. (2004). “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions”, *Journal of Business Research*, 57(3): 225-231.
- Demir, F. & Gerşil, G. (2008). “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Demirer, S. (2011). *İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Desrochers, S. & Sargent, L. D. (2004). “Boundary/Border Theory and Work-Family Integration”, *Organization Management Journal*, 1(1): 40-48.
- Diekmann, K. A., Barsness, Z. I. & Sondak, H. (2004). “Uncertainty, Fairness Perceptions, and Job Satisfaction: A Field Study”, *Social Justice Research*, 17(3): 237-255.
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2001). “Managerial Factors and Organisational Commitment-A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff”, *International Journal of Public Sector Management*, 14(2): 111-128.

- Dönmez, Y. F. (2013). *Çalışanlarda İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Diyarbakır Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Doğrul, A. M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulunda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Doğrul, B. Ş. & Tekeli, S. (2010). "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Dubin, R. Champoux, J. E. & Porter, L. W. (1975). "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers", *Administrative Science Quarterly*, 411-421.
- Durna, U. & EREN, V. (2011). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.
- Duxbury, L. Higgins, C. & Lee, C. (1994). "Work-Family Conflict a Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control", *Journal of Family Issues*, 15(3): 449-466.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). "Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium-A Status Report", *Sydney Papers, The*, 15(1): 78.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). "Gender Differences in Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76(1): 60.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs" *Academy of management Review*, 25(1): 178-199.
- Efeoğlu, E. İbrahim, (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Elizur, D. (1991). "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 12(4): 313-322.
- Elloy, D. F. & Smith, C. (2004). "Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4): 17-27.

- Erdoğan, S. (2010). “İş ve Aile Hayatı Çatışması” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı *Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*, 53.
- Erdoğu, G. A. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Evans, P. & Bartolomé, F. (1984). “The Changing Pictures of the Relationship Between Career And Family”, *Journal of Organizational Behavior*, 5(1): 9-21.
- Filiz, Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırılması*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Friedman, D. S. (2001). Christensen, P. and Degroot, J. “İş ve Yaşam”, Harvard Business Review, MESS Yayınları.
- Frame, P. & Hartog, M. (2003). “From Rhetoric to Reality. Into The Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance”, *Business Ethics: A European Review*, 12(4): 358-368.
- Gaertner, S. (2000). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, *Human Resource Management Review*, 9(4): 479-493.
- Guest, D. E. (2002). “Perspectives on the Study of Work-Life Balance”, *Social Science Information*, 41(2): 255-279.
- Greenhaus, J. H. Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). “The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life” *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Grusky, O. (1966). “Career Mobility and Organizational Commitment” *Administrative Science Quarterly*, 488-503.
- Gupta, N. & Beehr, T. A. (1981). “Relationships Among Employees' Work and Nonwork Responses”, *Journal of Organizational Behavior*, 2(3): 203-209
- Glynn, C. Steinberg, I. & McCartney, C. (2002). “Work-life balance: The Role of the Manager”, *Horsham: Roffey Park Institute*.
- Geurts, S. A. Kompier, M. A. Roxburgh, S. & Houtman, I. L. (2003). “Does Work–Home Interference Mediate the Relationship Between Workload and Well-Being?”, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 532-559.

- Göler U. (2008). *Örgütlerde Yaşanan Çatışmalar ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi" *Ege Akademik Bakış Dergisi*.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Roller ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gürül, B. (2013). *Takım Çalışması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Eylül.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Hackett, R. D. Lapiere, L. M. & Hausdorf, P. A. (2001). "Understanding the Links Between Work Commitment Constructs", *Journal of Vocational Behavior*, 58(3): 392-413.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2013). Pearson New International Edition: Multivariate Data Analysis (Seventh Ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Hellman, C. M. (1997). "Job Satisfaction and Intent to Leave", *The Journal of Social Psychology*, 137(6): 677-689.
- Hill, E. J. Hawkins, A. J. Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). "Finding an Extra Day a Week: the Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance", *Family Relations*, 50(1): 49-58.
- Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. (1992). "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men", *Journal of Organizational Behavior*, 13(4): 389-411.
- İbicioğlu, H. (2013). "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1).
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).

- İlleez, Z. (2012). *Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- İnaloğlu, S. & Erigüç, G. (2000). “Örgüt Kültürü: Personelin ve Yöneticilerin Değerlendirmeleri Açısından Bir Karşılaştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4): 1-25.
- Ince, M. & Gül, H. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık”, Ankara: İleri Giden Ofset.
- Jackson, S. E. Zedeck, S. & Summers, E. (1985). “Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference”, *Academy of Management Journal*, 28(3): 574-586.
- Kanter, R. M. (1968). “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 499-517.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kapız, Ö. S. (2002). “İş- Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi” *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3).
- Karataş, A. (2013). *Otel İşletmelerinde Kronizm İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Muğla İlinde Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Katz, D. & Kahn, L. R. (1978). “The Taking of Organization Roles” *The Social Psychology of Organizations*, John Wiley ve Sons, New York.
- Kahn, R. L. Wolfe, D. M. Quinn, R. P. Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). “Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity”.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kayalar, M. (1997). *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kesen, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yenilikçilik Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kirchmeyer, C. (1993). “Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men”. *Sex Roles*, 28, 531-552.

- Koçel, T. (2011). “*İşletme Yöneticiliği*”, Beta Basım, 13. Baskı, Ekim, İstanbul.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). “Work-Family Conflict, Policies and the Jo-Life Satisfaction Relationship: A Review and Direction for Organizational Behavior-Human Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, 2: 139-149.
- Köse, S. Kartal, B. & Kavalı, N. (2003). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 1-19. Ocak-Haziran.
- Küçükusta, D., (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümü Yönelik Yaklaşımlar” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3).
- Kim, W. S., Price, L. James, Mueller, W. C & Watson, W. Thomas (1996). “The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital” *Human Relations*, 49: 947.
- Kinnunen, U. Geurts, S. & Mauno, S. (2004). “Work-To-Family Conflict and its Relationship With Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences”, *Work and Stress*, 18(1): 1-22.
- Lambert, S. J. (1990). “Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda”, *Human relations*, 43(3): 239-257.
- Lockwood, N. R. (2003). “Work/Life Balance. Challenges and Solutions”, *SHRM Research, USA*.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, 108(2): 171.
- Matthews, L. S. Conger, R. D. & Wickrama, K. A. (1996). “Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating processes”, *Social Psychology Quarterly*, 62-79.
- Marafı, H. (2013). “Perception of Work Life Balance-An Investigation of Education Sector of East and West”, *Asian Journal of Business Management*, 5(1): 174-180.
- Marinakı, A. E. (1997). “Wage policy in high inflation countries: The role of indexation in Latin America during the 1980s”, *Journal of Economic Studies*, 24(6): 356-378.
- McIntosh, S. (2003). “Work Life Balance: How Life Coaching Can Help” *Business Information Review*, 20: 181.
- Merton, R. K. (1957). “The Role-Set: Problems in Sociological Theory”, *The British Journal of Sociology*, 8(2): 106-120.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). "Testing The" Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. Allen, N. J. Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538.
- Meyer, S. E. Allen, P. S. & Beckstead, J. (1997). "Seed germination regulation in *Bromus tectorum* (Poaceae) and its ecological significance". *Oikos*, 475-485.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J. Herscovitch, L. & Topolnytsky (2002). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences" *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Mobley, W. H. (1982). "Employee turnover: Cause, Consequence and Control", *Reading, MA: Addison-Wesley*, 75.
- Moore, J. E. & Burke, L. A. (2002). "How to Turn Aroundturnover Culture'in It", *Communications of the ACM*, 45(2): 73-78.
- Morrow, P. C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845.
- Mowday, R. T. Porter, L. W. & Steers, R. M. (1983). "Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover", *Academic Press*.
- Nijhof, W. J. & Jong, M. J. & Beukhof, G. (1998). "Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration", *Journal of European Industrial Training*, 22(6): 243-248.
- Noordin, F. Williams, T. & Zimmer, C. (2002). "Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: A Comparative Study" *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 35-54.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). "Organizational Behavior, A Management Challenge", *The Dryden Press: USA*.

- Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). "Organizational commitment among public transit employees: an assessment study", *In Journal of the Transportation Research Forum* 57(2).
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior" *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492.
- Oliver, N. (1990). "Work Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence From the UK", *Human Relations*, 43(6): 513-526.
- Özen, Y. & Gül, A. (2007). "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu/ Population-Sampling Issue on Social and Educational Research Studies", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15).
- Özmete, E. & Eker, I. (2012). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 1-23.
- Özünü, D. (2013). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özsoy, A. Ş. Ergül, Ş. & Bayık, A. (2004). "Bit Yükseköğretim Kurumlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study" *Journal of Organizational Behavior*, 22(5): 551-568.
- Pekdemir, I. & Koçoğlu, M. (2014). "İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(30): 309-338.
- Perçin, S. N. & Özkul, E. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık*. Zeyyat Sabuncuoğlu. (Editor). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayıncılık.
- Randall, D. M. & Cote, J. A. (1991). "Interrelationships of Work Commitment Constructs", *Work and Occupations*, 18(2): 194-211.
- Randall, D. M. (1987). "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited" *Academy of Management Review*, 12(3): 460-471.

- Reichers, A. E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, 10(3): 465-476.
- Rusbult, C. E. Farrell, D. Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). "Eğitim, Örgütsek Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" *Ege Akadeik Bakış*, 7(2): 613-628.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Savery, L. K. & Syme, P. D. (1996). "Organizational Commitment and Hospital Pharmacists", *Journal Of Management Development*, 15(1): 14-22.
- Schwenk, C. H. (1986). "Information, Cognitive Biases, and Commitment to A Course of Action", *Academy of Management Review*, 11(2): 298-310.
- Selby, C. Wilson, F. Korte, W. Millard, J. & Carter, W. (2001). *Flexible Working Handbook*.
- Shaw, J. D. Delery, J. E. Jenkins, G. D. & Gupta, N. (1998). "An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover" *Academy of Management Journal*, 41(5): 511-525.
- Sığrı, Ü. Şişman, F. A. & Gemlik, H. N. (2010). "Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma" *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (5).
- Somers, M. J. (1995). "Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects" *Journal of Organizational Behavior*, 16(1): 49-58.
- Sonay, F. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Sönmez, P. (2006). "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm" *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5(3).
- Suliman, A. M. (2002). "Is It Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship" *Journal of Management Development*, 21(3): 170-183.

- Suliman, A. & Iles, P. (2000). "Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look", *Journal of Managerial Psychology*, 15(5): 407-422.
- Sungur, O. (2010). *Korelasyon Analizi, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, ED: Şeref Kalaycı, (5); 113-127.
- Süner, Z. (2014). *İş Yükümlülerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Stumpf, S. A. & Hartman, K. (1984). "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal", *Academy of Management Journal*, 27(2): 308-329.
- Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma* Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Tang, T. L. P. & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). "Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment".
- Taşoğlu, J. & Limoncuoğlu, S. A. (2010). "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2).
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). "Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance", *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2): 101-119.
- Taylor, T. (1993). "The True Cost of Turnover and How to Prevent it", *Journal of Property Management*, 58(6): 20-23.
- Tiedje, L. B. Wortman, C. B. Downey, G. Emmons, C., Biernat, M. & Lang, E. (1990). "Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health", *Journal of Marriage and the Family*, 63-72.
- Tremblay, D. G. Genin, É & Di Loreto, M. (2011). "Advances and Ambivalences: Organisational Support to Work-Life Balance in A Police Service", *Employment Relations Record*, 11(2): 75.
- Tsui, A.S. Egan, T.D. & O'relly, C.A., 1992. "Bein Different:Relational Demography and Organizational Attachment", *Administrative Science Quarterly*, 37: 549-580.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19).

- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6.
- Ural, Ayhan & İbrahim Kılıç (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uyargil, C. (2013). *Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yalçın, A. & İplik, Ö. G. F. N. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde Sistemik Yıldıma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, C. (2013). *Hizmetkâr Liderlik İle Örgütse Bağlılık Arasındaki İlişki*. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, 45(2): 240.
- Zimmerman, R. D. (2008). "Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model", *Personnel Psychology*, 61(2): 309-348.
- Wallace, Jean E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 40 (1-4), 228-255.
- Wilensky, H. L. (1960). "Work, Careers and Social İntegration". *International Social Science Journal*.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.

İnternet Kaynakları

Guest, (2001). <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm>(Guest, (erişim tarihi: 09.10.2014).

BİRD, J. (2003). www.worklifebalance/work-life-balance-defined.html (erişim tarihi: 10.08.2014).

Haygroup, 2013, <http://www.haygroup.com/tr/press/details.aspx?id=39723> (erişim tarihi: 15.09.2014).

Ergenç, S. (2014). <http://sedatergenc.blogcu.com>, (erişim tarihi: 01.10.2014).

Corparate Training Materials, <http://www.mvc.edu/files/ep-work-life-balance.pdf>, (erişim tarihi: 13.11.2014).

İgodan (1986). <http://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US201301449185>

<http://www.cnbc.com/haberler/dis-haber/gunde-6-saat-calisacaklar> (erişim tarihi: 02.12.2014).

EK 1 - ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU**İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi
Sayın Katılımcı**

Elinizde bulunan bu ankette, çalıştığınız kurum hakkındaki görüşlerinizi ve sizin iş yaşam dengenizi ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır ve bu anket, bilimsel araştırma yapmak için hazırlanmıştır. Ankette size uygun gelen kutucuğu işaretlemeniz yeterli olacaktır. Sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı bir şekilde sonuçlanması açısından önemlidir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amacıyla kullanılacak ve **hiçbir kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır.** İlginiz için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Araştırma Görevlisi
Ali Babayiğit
ababayiğit@akdeniz.edu.tr

Prof. Dr.
Ufuk DURNA
udurna@hotmail.com

1- Cinsiyet: ()Erkek ()Bayan					
2- Yaş: ()18-30 ()31-45 ()46 ve üzeri					
3- Medeni Durum: ()Evli ()Bekâr					
4- Eğitim durum ()İlköğretim ()Lise () Üniversite					
5- İş yerindeki pozisyonunuz: ()İşçi ()Usta ()Ustabaşı () Diğer.....(Lütfen belirtiniz)					
6- Bu kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız? ()Bir yıldan az ()1-3 Yıl ()4-5 Yıl ()6 yıl ve üzeri					
7- Geliriniz ()1000TL ve altı ()1001-2000 ()2001- ve üzeri					
8- Günlük çalışma saatleriniz ()8 saatten az ()8-11 Saat ()12 Saat ve üzeri					
9- Çalışma Şekliniz: ()Geçici ()Devamlı					
Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun gelen kutucuğu işaretleyiniz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz.					
1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum					
1- Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	1	2	3	4	5
2- Kendimi çalışmayı bilen, işten geri kalan zamanımı değerlendiremeyen biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3- Hafta sonlarımı eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	1	2	3	4	5
4- Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5- Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku düzenim, beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	1	2	3	4	5
6- Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	1	2	3	4	5
7- İş yaşamında önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
8- İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
9- İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
10- İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	1	2	3	4	5

11- Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyler kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	1	2	3	4	5
12- Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	1	2	3	4	5
13- Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14- İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	1	2	3	4	5
15- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5
16- İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	1	2	3	4	5
17- İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	1	2	3	4	5
18- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	1	2	3	4	5
19- Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20- Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	1	2	3	4	5
21- Çalıştığım işletmenin başarısına yardımcı olabilmek için, benden beklenenin üzerinde çaba sarf edebilirim.	1	2	3	4	5
22- Tanıdıklarım, çalıştığım işletmenin çalışılabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
23- Çalıştığım işletmede çalışmayı sürdürürebilmek için, hemen hemen her türlü görevi kabul ederim.	1	2	3	4	5
24- Kendi kurallarım ile işletmenin kurallarını yakın görmekteyim.	1	2	3	4	5
25- Çevreme çalıştığım işletmenin bir üyesi olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
26- Bu işletme, iş performansı açısından bana en iyi şekilde ilham vermektedir.	1	2	3	4	5
27- Diğer işletmeler yerine bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece memnunum.	1	2	3	4	5
28- Bu işletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum.	1	2	3	4	5
29- Bu işletme benim için çalışılabilecek en iyi işletmedir.	1	2	3	4	5
30- Mümkün olan en kısa zamanda işten ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31- Her ne olursa olsun işten ayrılmakta istekliyim.	1	2	3	4	5
32- İşten ayrılma konusunda isteksizim.	1	2	3	4	5
33- Mümkün oldukça işten ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
34- Bana kötü davranan kişiler işten ayrılırsa, işimde kalmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI : Ali BABAYİĞİT

Doğum Yeri - Tarihi: Sincanlı – 20/07/1987

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Taşoluk Lisesi (2001-2004)

Lisans Diploması : Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2006-2010

Yüksek Lisans

Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Programı, 2013- 2016.

Tez Konusu : İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Yabancı Diller : İngilizce / Almanca

Bilimsel Faaliyetler

- Durna, U. ve Babayiğit, A. “Impact on Organizational Commitment of Attitude towards Work-Life Balance of Employees - İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, International Conference on Eurasian Economies, 2015, Kazan, Rusya.
- Yumurtacı, H., Can, M., Babayiğit, A. “Öğrencilerin Online Alışveriş Site Seçimi İçin Analitik Hiyerarşi Prosesi (Ahp) Yaklaşımı: Alanya Uygulaması Örneği” 15. Uluslararası Katılımlı Üretim Araştırmaları Sempozyumu, 2015, İzmir.
- Yumurtacı, H. Can, M. ve Babayiğit, A. “Öğrencilerin Online Alışveriş Davranışları İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki İncelenmesi: Alanya Uygulaması Örneği”, International Journal of Alanya Faculty of Business.
- Durna, U. Babayiğit, A. Boğan, E. “Etik Kod ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Fortune 500 şirket İncelemesi” Journal of International Scientific Researches, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Konferansı İnsan ve Toplum Bilimleri IBAD, 19-22 Mayıs, 2016 Madrid, İSPANYA.
- Aksu, M. ve Babayiğit, A. Boğan, E. “ Life Satisfaction and Burnout; A Research on Teachers” Journal of International Scientific Researches, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Konferansı İnsan ve Toplum Bilimleri IBAD, 19-22 Mayıs, 2016 Madrid, İSPANYA.

İş Denevimi

Çalıştığı Kurumlar : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya İşletme Fakültesi, Araştırma Görevlisi, 2013 – Devam Ediyor

E-Posta : ababayigit@akdeniz.edu.tr