



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	21.06.2019
Received / Makale Geliş	17.05.2019	Published / Yayınlanma	21.06.2019

## SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ<sup>1</sup>

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

**Yüksek Lisans Öğrencisi Şeyma DUR**

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul/ TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-6133-7465

**Prof. Dr. Cengiz AKÇAY**

İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul/ TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-9292-5072

#### ÖZ

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

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

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

#### ABSTRACT

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

In the study, it was found that classroom teachers' perceptions about life was low and work life compliance levels were found to be above the middle level, teachers were emotionally dependent on the educational institutions they worked with and their commitment to continuity was found to be low. In addition, it was found that the teachers' internal and external satisfaction

<sup>1</sup> Bu çalışma Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY danışmanlığında hazırlanmış olduğu; "SINIF ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİSİ" (2019) başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir

levels were also high. It was determined that the level of perception of female job teachers 'work life and external satisfaction level was lower than that of male teachers, 22-27 years old and 28-33 age group teachers' life consisted of work and teachers were lower than 34-39 age group and 46 years old and older teachers. In addition, it was found that the continued commitment of teachers in the 22-27 age group was lower than the teachers who were older than 46 years of age. It has been determined that married teachers 'perception of life is more than work and their commitment to attendance is higher than single teachers, teachers' ages increase, and long-term studies in the same educational institutions cause perceptions of continuity of work. The relationships between the work life balance of the classroom teachers, organizational commitment and job satisfaction were determined and it was determined that the perception of continuity of the teachers' emotional commitment, their internal and external satisfaction was affected by the adaptation of work life, and the perception of life consisted of work. In line with the results obtained in the study, suggestions for teachers' work life balance, organizational commitment and job satisfaction were developed.

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

## 1. GİRİŞ

Her toplum, eğitim yoluyla bireylerini eğitmek, yetiştirmek, varlığını ve geleceğini bu bireyler aracılığıyla devam ettirmek zorundadır. Bilim ve teknolojinin gelişmesi ile öğrencilerin beklentileri, istekleri, ihtiyaçtan değişmiştir. Öğretmenlerin ise teknolojik gelişmelere, beklenti ve ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte olmak zorundadırlar. Özellikle ilköğretimin birinci kademesi diye nitelendirilen 1 ile 4. sınıf arasında öğretmenler, öğrencileri için önemli bir modeldir. Eğitim-Öğretimin temel basamaklarından ilki olan ilköğretimde öğretmenlerin gayretli, istekli, verimli olması, öğrencilerin eğitim hayatında belirleyici olmaktadır.

Nitelikli öğretmen nitelikli okul ve nitelikli eğitim anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin tutum ve davranışları eğitimin kalitesini etkilemektedir. Eğitim sistemin de başarı, insan kaynaklarının geliştirmesiyle yakından alakalıdır.

İş yaşam dengesi, iş yaşamı ve özel yaşamın arasındaki çatışmanın olmaması durumudur. Çatışma ise bireyin sahip olduğu zaman, enerji gibi kaynakların çoğunun bir alana harcaması sonucunda ortaya çıkar (Doğrul ve Tekeli, 2010). İş ve yaşama ilişkin denge, bireyin iş hayatı ve özel hayatına ait rollerinin uyum bir şekilde düzenlenmesi ve bireyi tatmin etmesidir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ise okullarda istenilen ölçülerde verim alınmasının önemli koşulları olarak öğretmenlerin eğitim örgütlerine ve eğitim işine yönelik geliştirdikleri tutumdur. Bu tutumun olumlu olması durumunda öğretmenler hem okula karşı sadakat duygusu geliştirmekte hem de eğitimin başarılı olabilmesi için gayret ve istek göstermektedir. (Kurşunoğlu Bakay ve Tanrıöğren, 2010). Öğretmenin iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının düşük olması işe devamsızlık, işe geç kalma, işi bırakma, işi yavaşlatma, işteki verimliliğin ve performansın düşmesi anlamına gelir ve eğitim sisteminin çıktılarını önemli düzeyde etkilemektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Yaşam Dengesi

Sanayi sonrası dönemde, özellikle 1900'lü yılların başında değişen yönetim anlayışı, mesai saatlerinin azalmasına, insanların çalışma hayatı dışındaki yaşamlarında bir denge arayışına yönelmiştir (Tuğsal, 2018). İş yaşam dengesi, bu dönemde bireylerin işe adanmış hayatlarının dışında özel yaşamlarındaki dengenin kurulmasına yönelik bir dizi faaliyet olarak ortaya çıkmıştır. 19. Yüzyılın başında paradigma değişikliği ile bireylerin iş ve hayatları arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik çalışmalar 1930'lü yıllarda çalışma saatlerinin azalmasına giden süreci başlatmış ve insanların iş yaşam dengesini düzenlenmesine yönelik ilk adım atılmıştır (Küçükusta, 2007: 35).

İş yaşam dengesi, bireyin toplumsal görev ve sorumlulukları nedeniyle sahip olduğu rollerin yerine getirilmesi için ön görülen iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengedir. Bu dengenin, sağlanması çalışanların çatışmaların azalmasına bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasına ve verimliliklerinin artmasına neden olmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 108). Bu anlamda iş yaşam dengesi, çalışanların kendilerini daha mutlu hissedebilmeleri için kendilerine ve ailelerine istedikleri kaliteli zamanı ayırabilmeleri ve iş dışındaki hayatlarına zaman ayırabilmeleridir. (Doğrul ve Tekeli, 2012).

Bireyin sahip olduğu yaşam alanlarının iki ana ayrımı olan iş yaşamı ve bireysel yaşamı, hangisinin daha önce olacağı yönünde sürekli olarak bir karmaşa yaşanmaktadır. İşe odaklı hatta işkolik olarak nitelendirilen bireyler kariyerlerine ve iş hayatında başarılı olmaya odaklanırken, özel yaşamlarını ve

aile yaşamlarını ihmal edebilmektedir. İş yaşam dengesi, her iki alanın uzlaştırılması ve dengenin sağlanabilmesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 90). Ancak, çalışma yaşamı ile aile yaşamının sınırlarının iç içe geçmesi de dengenin sağlanmasını zorlaştırmaktadır (Topgöl, 2017: 9). İş yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge toplumsal bir varlık olan insanın her yaşam alanında kendisini memnun edecek şekilde zaman geçirmesine bağlıdır. Bu denge üç temel unsur üzerine kurulmuştur (Greenhaus vd., 2003):

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

İş yaşam dengesinin hedefi insandır. İnsanın bireysel mutluluğu yaşayabilmesi toplumsal rolüne uygun davranabilmesi ve görevlerini yerine getirmesi ile mümkündür. Toplumsal ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilen insanlar dengeli tutum ve davranışları ile diğer insanlarla daha sağlıklı etkileşime girebilmekte ve çatışmacı yaklaşımlardan uzak durmaktadır. İş yaşam dengesinin bireysel düzeyde yaşam doyumunun artması ve toplumsal ilişkilerinin düzenlenmesi olmak üzere iki ana sonucu bulunmaktadır (Kapız, 2002: 141): İş yaşam dengesini açıklayan modeller, geleneksel ve çağda modeller olarak ikiye ayrılmaktadır. Çağdaş modeller günün değişen iş yapma anlayışına uygun olarak iş yaşam dengesinin belirleyicilerini üç ana temel üzerine oturmaktadır. Bunlar, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler, bireyin iş yaşam dengesini gösteren öznel ve nesnel göstergeler ile iş yaşamda dengesinin ya da dengesizliğinin sonuçlarıdır (Guest, 2002: 265).

**Çizelge 1.** İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

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

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

Çizelge 1'e göre iş yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel belirleyicileri bulunmakta ve çalışanların iş ve yaşam tatmini başta olmak üzere, performans ve verimlilik perspektifinde çalışma hayatını önemli düzeyde etkileyen sonuçları bulunmaktadır.

Sürekli stres, iş yaşam çatışmasının en temel sonucudur. İş yükü nedeniyle özel hayatlarına yeteri kadar zaman ayıramayan bireylerin toplumsal ilişkileri içinde buldukları psikolojik durum nedeniyle olumsuz etkilenir (Kılıç ve Sakallı, 2013: 230-212). İş stresinin aileye yansması ise bitmeyen işler nedeniyle evde çalışma hayatının devam etmesi, çocuklara ve aileye ayrılacak sürenin işe yönelmesi dengesizliği artırırken, bireylerin işe geç gitme, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimine sahip olmasına neden olmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2011: 552). Dengeli bir ruh haline sahip olan bu bireylerin daha uyumlu bireyler olması, çatışmacı davranışlardan uzak durması ve iş hayatında da uyumlu birer çalışan olmaları anlamına gelmektedir. Rol baskısı yaşamayan bu bireylerin iş hayatında karşılaştığı

zorlukları aşmak için özel yaşam alanında dinlendiği ve güç topladığı görülmektedir. Bu durum birey açısından istenilen bir durumu ifade eder (Kaplan, 2018: 31-32).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerine yönelik psikolojik sözleşmesi aracılığı ile başlar. Örgütün üyesi rolünde, hedef, amaç ve iş gereksinimlerinin öğrenilmesi ile gelişir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgüt ile ortak bir kimlikte birleşmesiyle sağlanan güç birliği şeklinde tanımlanabilir (Northcraft ve Neale, 1990: 464). Bir başka tanımlamaya göre; çalışanın örgütle özdeş hale gelmesi ve örgüte katılımı ile sağlanan güç birliği, örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, kişinin içerisinde bulunduğu örgütle özdeşleşmesi, ortak amaçların benimsenmesi ve sadakat boyutunu kapsamaktadır (Yüceler, 2009: 448). Örgütsel bağlılık tanımları farklılık gösterse de belirli ortak özellikleri bulunmaktadır Bunlar aşağıda özetlenmiştir (İbicioğlu, 2000: 14):

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

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

Literatürde örgütsel bağlılığı açıklamaya yönelik olarak pek çok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlardan tutumsal bağlılık kuramları çalışanlar ile işletmelerinin değer, ilke ve hedeflerinin aynı olması durumunu tutumsal olarak açıklarken, davranışsal bağlılık kuramlarında, örgütsel bağlılık, iş gören kimselerin yalnızca örgütlerine değil, bununla birlikte kişisel etkinliklerine de bağlılık gösterdiği bir süreçtir. Bu yaklaşıma göre üyelerin geçmişte edindiği deneyimler ve örgüte uyumlu hale gelmesi süreci bağlılığın gelişim süreci üzerinde etkilidir (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Literatürde en fazla kabul gören Allen ve Meyer'in bağlılık kuramı üç ana boyuttan oluşmaktadır. Kuram ilk meydana çıktığında yalnızca duygusal ve devam bağlılığı içerirken sonraları örgütsel norm ve kurallara uyulmasını belirten normatif bağlılığın da eklenmesi ile bütünsel bir değerlendirme hâlini almıştır. Bu boyutlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olarak ele alınmaktadır (Kaya, 2010: 79):

Duygusal Bağlılık; tutumsal bağlılık şeklinde de adlandırılan, örgütün çevresindeki duygusal tepkilerle oldukça ilgili olarak, üyelerin kendilerini daha fazla işe vermeleri, birlikte çalıştıkları diğer üyelerden, çalıştıkları işten ve mesleklerine bağlılıklarından edindikleri tatminle ilgilidir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Devam Bağlılığı; örgütten ayrılma sonucunda gelişecek maliyet konusunda istenmeyen durumlarla karşılaşma olasılığının farkındalığını belirtmektedir. Devam bağlılığında üyenin birincil önceliği çalışmaya gereksinim duymasıdır. Devam bağlılığı alternatif bir işin olmaması ve olumsuz yan getiriler olmak üzere iki ana geçmişe dayalıdır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014).

Normatif Bağlılık; bireyin örgüte girişi öncesindeki sosyal deneyimleri ile örgüte girişinden sonra edindiği örgütsel sosyal deneyimleri, normatif bağlılığı oluşturmaktadır. İş görenin örgüt üyeliği öncesine ait deneyimler, örneğin ebeveynleri gibi önem verdiği bireyler, örgütsel sadakatin öneminden söz etmişlerse, bu üyenin normatif bağlılık geliştirmesine yol açabilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Farklı kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık konusunda farklı sonuçlara yol açmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse; cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik farklılıklarla birlikte bireyin eğitimi ve hizmet süresi gibi faktörler; örgütten edinilecek ayrıcalıklar dolayısıyla örgütsel gücün göstergesi sayılabilmekte ve bu ayrıcalıkların derecelerindeki değişkenlikler sebebiyle örgütsel bağlılıkta farklı sonuçlara sebep olabilmektedir (Kılıç, 2008: 88). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise işin

kendisi, örgüt kültürü, ücret ve diğer kazanımlar, yöneticilerin liderlik stilleri, üst yönetimin astlara yönelik yaklaşımı, örgütsel adalet gibi kavramlardan oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılığın kişisel sonuçları bir bireyden başka bir bireye değişse de neredeyse her çalışan üzerinde etkisini göstermektedir. Düşük örgütsel bağlılıkları olanlar, sıklıkla gelir kaybı, iş güvenliğinin kaybedilmesi, yalnızlık, dışlanma, ek ödemelerin kaybedilmesi, istenmeyen işler yapılması, ağır iş yükü, taciz gibi kişisel kayıplardan etkilenmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler diğer üyelere göre daha uyumlu, daha tatminkâr, daha verimli olmakta ve bununla birlikte örgüte sadık ve sorumlu hisseder, bu sayede de daha az maliyete sebep olmaktadır. Bu bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları çalıştıkları iş alanındaki etmenlerden olumsuz etkilenmemektedir (Demirel, 2009).

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

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

### 2.3. İş Doymu

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri olan iş doymu çalışanların işine karşı geliştirdiği tutumlarıdır. İş tatmini, iş memnuniyeti olarak da tanımlanan bireyin tutumları olumlu ise yüksek düzeyde, iş doymu tutumların olumsuz olması halinde ise düşük düzeyde iş doymundan bahsedilebilir (Özkalp ve Kirel, 2016: 113). İngilizce “job satisfaction” kelimesinin Türkçeye çevrilmesi ile kazandırılan iş doymu, bireyin beklentileri ve kazanımlarının değerlendirmesi sonucunda oluşturduğu bir cevap ya da reaksiyon olarak tanımlanabilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

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

İş doymu sübjektiftir ve bireye özgüdür. Çalışanların işi ile ilgili olumlu bir tutuma sahip olması, çalışmaktan keyif alması ve memnun olma hali iş doymu olarak tanımlanır. İşe yönelik tutumun oluşması ise çoğu zaman beklentilerin karşılanma düzeyidir.

İşletmelerin sahip oldukları insan kaynağının etkinliği ve verimliliği örgütsel sonuçlar ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların iş doymu, başarılarını ve performanslarını olumlu ya da olumsuz düzeyde etkilerken yalnızca çalışanı değil işletmeleri de etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, iş doymunun örgütsel bağlılık, motivasyon, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi ile yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların iş doymularının yükselmesi, işletmenin başarısı ve verimliliğinin birinci şartı olarak gösterilir (Demir, 2007: 102).

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

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

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

Çalışanların olumsuz iş doyumuna sahip olmaları işgücü kaybına neden olmaktadır. Bireysel performans eksikliği nedeniyle, işlerine yönelik olumsuz davranışlarda bulunan çalışanların uyum düzeyi de düşüktür. Örgütsel amaçları benimsemekte zorlanan bu çalışanların çatışmacı davranışlar sergiledikleri, işlerine odaklanamadıkları için iş arkadaşları ile birlikte olmakta zorlanırlar. Aksi durumda ise iş doyumunu işletme içindeki başarının anahtarıdır. İş doyumunu bireyleri birbirine bağlayan ve gönüllü davranışlarda bulunmaya motive eden bir yapıya sahiptir. Bu çalışanlara daha iyi iş imkanları çıksa dahi çoğu işletmelerinden ayrılmayı düşünmezler (Özkalp vd., 2013).

Günümüzde iş doyumunun çalışanların örgütsel bağlılığı, işe devam etme niyeti ya da ayrılma eğilimi taşıması, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, işe geç gelme, iş kazaları, devamsızlık, üretkenlik ve verimlilik gibi çalışma hayatını ilgilendiren pek çok kavram üzerinde etkili olduğu yapılan çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Bu nedenle iş doyumunun, hem bireysel hem örgütsel hem de toplumsal düzeyde önemli olduğu söylenebilir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005: 30).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

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

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

#### 3.3. Araştırmanın Problem Cümlesi ve Hipotezleri

Araştırmanın problem cümlesi “Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarına etkisi nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda gösterilmektedir.

**H<sub>1</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri yüksektir.

**H<sub>2</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

**H<sub>3</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

**H<sub>4</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

**H<sub>5</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

**H<sub>6</sub>:** Sınıf öğretmenlerinin çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

**H7:** Sınıf öğretmenlerinin okulda çalışma yıllarına göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasında farklılık vardır.

### 3.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Bakırköy ilçesinde bulunan özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfi örneklem metodu ile seçilen 253 öğretmen oluşturmaktadır.

### 3.5. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

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

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

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

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Meyer ve Allen (1997) tarafından çalışanların çalıştıkları kurma yönelik tutumlarının ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Doğan (2013) tarafından yapılmıştır. Beşli Likert tipi derecelendirme tekniği kullanılan ölçekte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır (Başol ve Yalçın, 2009).

İş Doyum Ölçeği, çalışanların işlerine olan tutumlarının ölçülmesi amacı Weiss ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Toker (1996) tarafından yapılmış ve geçerlilik ve güvenilirlik testler Türkiye’de araştırma yapmaya yeterli olarak tespit edilmiştir (Çelik ve Saygılı, 2011).

### 3.6. Sınırlılıklar

Araştırma 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Bakırköy ilçesinde bulunan özel ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır. Ayrıca Araştırma, ilköğretimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik görüşleri ile sınırlıdır.

### 3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin alt boyutlarına yönelik hangi hipotez testlerinin belirlenmesine yönelik normallik testi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonucu  $p < 0,05$  olmasına karşılık alt boyutlara yönelik yapılan normallik dağılımı testinde boyutların her birinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hipotez testlerinde parametrik testlerin kullanılmasında yeterli şartların sağlanmış olduğu görülmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu nedenle, hipotez testlerinde bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmada verilen analiz için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

#### 3.7.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi

İş yaşam dengesi ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,772, Bartlett küresellik katsayısı ise 678,874 bulunmuştur ve  $p = 0,000$  düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

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

İş yaşam dengesi ölçeğinin birinci alt boyutu olan yaşamın işten ibaret olması boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,828'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,794 ile ,804 arasında değiştiği ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan iş yaşam uyumu boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,725'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,623 ile ,650 arasında değiştiği ve iş yaşam uyumu boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

### 3.7.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,846, Bartlett küresellik katsayısı ise 1218,725 bulunmuştur ve  $p=0,000$  düzeyinde anlamlıdır. Bu değerlere göre, geliştirilen ölçekteki ifadeler birbirleri ile ilişkilidir ve örneklem büyüklüğü yeterlidir.

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

Örgütsel bağlılık ölçeğinin birinci alt boyutu olan duygusal bağlılık boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) ,884'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,853 ile ,882 arasında değiştiği ve duygusal bağlılık boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan devam bağlılığı boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,799'dur. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,740 ile ,778 arasında değiştiği ve devam bağlılığı boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

### 3.7.3. İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi

İş doyumu ölçeğinin örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri ,832, Bartlett küresellik katsayısı ise 991,779 bulunmuştur ve  $p=0,000$  düzeyinde anlamlıdır. Bu değerlere göre, geliştirilen ölçekteki ifadeler birbirleri ile ilişkilidir ve örneklem büyüklüğü ise yeterlidir.

İş doyumu ölçeğine yönelik olarak yapılan faktör analizi ve faktör yükleri testinde 1, 2, 3, 7, 13, 14, 16, 15, 16 ve 20 numaralı ifadelerin yeterli güvenilirlik ve geçerlilik katsayısı altında kalmaları nedeniyle anketten çıkarılmıştır. Buna uygun yapılan faktör analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ölçeğinin 2 faktörden oluştuğu ve açıklayıcılığının ise %53,2 olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumu ölçeğinin birinci alt boyutu olan içsel doyum boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,759'dur. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,559 ile ,753 arasında değiştiği ve duygusal bağlılık boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğinin ikinci alt boyutu olan dışsal doyum boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach' Alpha) ,825'dir. Boyutta yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında ,779 ile ,823 arasında değiştiği ve devam bağlılığı boyutunun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Dağılımlarına Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları**

Cinsiyet	Sayı	(%)	Medeni Durum	Sayı	(%)
Kadın	185	72,4	Evli	160	53,2
Erkek	68	27,6	Bekar	93	36,8
Yaş	Sayı	(%)	Mesleki Çalışma Yılı	Sayı	(%)
22-27 Yaş	52	20,6	1-5 Yıl	71	28,1
28-33 Yaş	77	30,4	6-10 Yıl	66	26,1
34-39 Yaş	40	15,8	11-15 Yıl	40	15,8
40-45 Yaş	33	13,0	16-20 Yıl	26	10,3
46 Yaş ve Üzeri	51	20,2	21 Yıl ve Üzeri	50	19,8



**Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları (Devamı)**

Eğitim	Sayı	(%)	Kurumda Çalışma Yılı	Sayı	(%)
Ön lisans	9	3,6	1-5 Yıl	154	50,9
Lisans	222	87,7	6-10 Yıl	59	23,3
Lisansüstü	22	8,7	11-15 Yıl	15	5,9
			16-20 Yıl	10	4,0
			21 Yıl ve Üzeri	15	5,9

Çizelge 2'ye göre katılımcıların %72,4'ünü (185) kadınlar, %27,6'sını (n=68) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %20,6'sını (n=52) 22-27 yaş, %30,4'ünü (n=77) 28-33 yaş, %15,8'ini (n=40) 34-39 yaş, %13,0'ını (n=33) 40-45 yaş ve %20,2'sini (n=51) 46 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Katılımcıların %53,2'sini (n=160) evliler ve %36,8'ini (n=93) bekarlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %3,6'sı (n=9) ön lisans mezunu, %87,7'si (n=222) lisans mezunu ve %8,7'si (n=22) lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %28,1'ini (n=71) 1-5 yıl, %26,1'ini (n=66) 6-10 yıl, %15,8'ini (n=40) 11-15 yıl, %10,3'ünü (n=26) 16-20 yıl ve %19,8'ini (n=50) 21 yıl ve üzeri mesleki çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %50,9'unu (n=154) 1-5 yıl, %23,3'ünü (n=59) 6-10 yıl, %5,9'unu (n=15) 11-15 yıl, %4,0'ını (n=10) 16-20 yıl ve %5,9'unu (n=15) 21 yıl ve üzeri mesleki çalışanlar oluşturmaktadır.

#### 4.2. Alt Boyutların Tanımlayıcı Analizlerine Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 3. Alt Boyutların Ortalamalarına İlişkin Bulgular**

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

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

#### 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular**

	Cinsiyet	Sıklık	Ort.	Standart Sapma	Sd.	T	p
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın	185	2,47	,919	251	-,707	,473
	Erkek	68	2,56	,955			
İş Yaşam Uyumu	Kadın	185	3,42	,899	251	-2,045	,045*
	Erkek	68	3,67	,867			
Duygusal Bağlılık	Kadın	185	3,60	,792	251	-1,791	,058
	Erkek	68	3,80	,832			
Devam Bağlılığı	Kadın	185	2,36	,902	251	-,039	,969
	Erkek	68	2,37	,1,013			
İçsel Doyum	Kadın	185	3,92	,660	251	,087	,930
	Erkek	68	3,91	,760			
Dışsal Doyum	Kadın	185	3,48	,748	251	-1,834	,048*
	Erkek	68	3,70	,890			

Çizelge 3.'e göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre; yaşamın isten ibaret olması, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve içsel doyum boyutlarından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşam uyumunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $t_{(251)} = -2,045$ ;  $p = ,045 < 0,05$ ). Buna göre; kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyi erkek öğretmenlerden düşüktür ( $Ort = 3,42 < Ort = 3,67$ ). Kadın ve erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre; kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeyi erkek öğretmenlerden düşüktür ( $Ort = 3,48 < Ort = 3,70$ ).

#### 4.4. Öğretmenlerin Yaşlarına Yönelik Bulgular

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

Çizelge 4. Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Bulgular

	Yaş	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A.22-27 Yaş	52	2,00	,748	4 248	8,801	,000*	A-C A-D B-D
	B.28-33 Yaş	77	2,40	,842				
	C.34-39 Yaş	40	2,65	1,044				
	D.40-45 Yaş	33	2,52	,850				
	E.46 Yaş ve +	51	3,00	,940				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,49</b>	<b>,927</b>				
İş Yaşam Uyum	A.22-27 Yaş	52	3,66	,914	4 248	1,590	,178	
	B.28-33 Yaş	77	3,35	,890				
	C.34-39 Yaş	40	3,31	,951				
	D.40-45 Yaş	33	3,59	,720				
	E.46 Yaş ve +	51	3,58	,924				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,49</b>	<b>,894</b>				
Duygusal Bağlılık	A.22-27 Yaş	52	3,69	,764	4 248	2,037	,090	
	B.28-33 Yaş	77	3,46	,916				
	C.34-39 Yaş	40	3,77	,715				
	D.40-45 Yaş	33	3,63	,562				
	E.46 Yaş ve +	51	3,83	,789				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,65</b>	<b>,806</b>				
Devam Bağlılığı	A.22-27 Yaş	52	1,96	,867	4 248	3,642	,007*	B-D
	B.28-33 Yaş	77	2,40	,928				
	C.34-39 Yaş	40	2,39	,908				
	D.40-45 Yaş	33	2,54	,508				
	E.46 Yaş ve +	51	2,59	1,082				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,36</b>	<b>,931</b>				
İçsel Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,99	,724	4 248	,615	,652	
	B.28-33 Yaş	77	3,85	,735				
	C.34-39 Yaş	40	4,01	,622				
	D.40-45 Yaş	33	3,94	,582				
	E.46 Yaş ve +	51	3,86	,633				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,92</b>	<b>,587</b>				
Dışsal Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,54	,858	4 248	,892	,469	
	B.28-33 Yaş	77	3,49	,877				
	C.34-39 Yaş	40	3,62	,776				
	D.40-45 Yaş	33	3,35	,545				
	E.46 Yaş ve +	51	3,65	,584				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,54</b>	<b>,793</b>				

Çizelge 4.e göre öğretmenlerin yaşlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaşlarına göre iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin yaşlarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ( $F_{(4-248)} = 8,801$ ;  $p = ,000 < 0,05$ ) ve devam bağlılığı boyutunda ( $F_{(4-248)} = 3,642$ ;  $p = ,007 < 0,05$ ) anlamlı bir farklılık vardır. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir:

22-27 yaş grubundaki öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 34-39 yaş grubu ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ( $Ort=2,00 < Ort=2,65$ ;  $Ort=2,00 < Ort=3,00$ ). Yaşamın işten ibaret olması boyutunda 28-33 yaş grubu öğretmenlerinin algı düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ( $Ort=2,40 < Ort=3,00$ ). 22-27 yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılığı boyutu algılarının düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden düşüktür ( $1,86 < 2,59$ ).

#### 4.5. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 5.** Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

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

Çizelge 5'e göre öğretmenlerin yaşlarına göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre; iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p > 0,05$ ).

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ( $t_{(251)} = 3,316$ ;  $p = ,001 < 0,05$ ) anlamlı fark vardır. Buna göre; evli öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması algı düzeyi bekar öğretmenlerden yüksektir ( $Ort=2,64 > Ort=2,25$ ). Öğretmenlerin medeni durumlarına göre devam bağlılığı boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ( $t_{(251)} = 2,303$ ;  $p = ,022 < 0,05$ ) anlamlı fark vardır. Buna göre; evli öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi bekar öğretmenlerden yüksektir ( $Ort=2,46 > Ort=2,19$ ).

#### 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 6.** Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

	Eğitim Durumu	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A. Ön Lisans	9	2,98	,792	250	1,571	,210	
	B. Lisans	222	2,46	,922				
	E. Lisansüstü	22	2,52	,999				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,49</b>	<b>,927</b>				
İş Yaşam Uyumu	A. Ön Lisans	9	3,92	,702	250	1,100	,334	
	B. Lisans	222	3,47	,911				
	E. Lisansüstü	22	3,46	,702				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,49</b>	<b>,911</b>				
Duygusal Bağlılık	A. Ön Lisans	9	3,94	,794	250	,635	,531	
	B. Lisans	222	3,65	,896				
	E. Lisansüstü	22	3,59	,702				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,55</b>	<b>,911</b>				
Devam Bağlılığı	A. Ön Lisans	9	2,50	,794	250	,299	,742	
	B. Lisans	222	2,35	,896				
	E. Lisansüstü	22	2,38	,702				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,36</b>	<b>,911</b>				

**Çizelge 6. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular (Devamı)**

	Eğitim Durumu	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
İçsel Doyum	A. Ön Lisans	9	4,11	,794	2 250	1,002	,369	
	B. Lisans	222	3,89	,896				
	E. Lisansüstü	22	4,07	,702				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,92</b>	<b>,911</b>				
Dışsal Doyum	A. Ön Lisans	9	3,44	,794	2 250	,136	,873	
	B. Lisans	222	3,55	,896				
	E. Lisansüstü	22	3,48	,702				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,54</b>	<b>,911</b>				

Çizelge 6'ya göre öğretmenlerin eğitim durumlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.7. Öğretmenlerin Çalışma Durumlarına Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 7. Öğretmenlerin Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular**

	Yıl	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A.1-5 Yıl	71	2,20	,854	4 248	5,335	,000*	E-A E-B
	B. 6-10 Yıl	65	2,39	,892				
	C.11-15 Yıl	40	2,50	,988				
	D.16-20 Yıl	25	2,55	,713				
	E.21 Yıl ve +	50	2,94	,969				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,49</b>	<b>,927</b>				
İş Yaşam Uyumu	A.22-27 Yaş	52	3,51	,893	4 248	1,678	,156	
	B.28-33 Yaş	77	3,31	1,021				
	C.34-39 Yaş	40	3,32	,714				
	D.40-45 Yaş	33	3,57	,794				
	E.46 Yaş ve +	51	3,53	,877				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,49</b>	<b>,896</b>				
Duygusal Bağlılık	A.22-27 Yaş	52	3,58	,811	4 248	2,601	,037*	E-B
	B.28-33 Yaş	77	3,39	,883				
	C.34-39 Yaş	40	3,72	,662				
	D.40-45 Yaş	33	3,83	,713				
	E.46 Yaş ve +	51	3,81	,792				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,55</b>	<b>,806</b>				
Devam Bağlılığı	A.22-27 Yaş	52	2,21	,915	4 248	1,523	,196	
	B.28-33 Yaş	77	2,33	,967				
	C.34-39 Yaş	40	2,30	,920				
	D.40-45 Yaş	33	2,47	,930				
	E.46 Yaş ve +	51	2,61	1,118				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,35</b>	<b>,931</b>				
İçsel Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,95	,714	4 248	,117	,976	
	B.28-33 Yaş	77	3,86	,793				
	C.34-39 Yaş	40	3,90	,533				
	D.40-45 Yaş	33	3,96	,545				
	E.46 Yaş ve +	51	3,91	,550				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>3,92</b>	<b>,587</b>				
Dışsal Doyum	A.22-27 Yaş	52	3,55	,795	4 248	,334	,855	
	B.28-33 Yaş	77	2,20	,953				
	C.34-39 Yaş	40	2,39	,584				
	D.40-45 Yaş	33	2,60	,730				
	E.46 Yaş ve +	51	2,55	,582				
	<b>Toplam</b>	<b>253</b>	<b>2,94</b>	<b>,793</b>				

Çizelge 7'ye göre öğretmenlerin yaşlarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin çalışma yıllarına göre iş yaşam uyumu, devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin çalışma yıllarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ( $F_{(4-248)}=5,335$ ;  $p=,000<0,05$ ) ve duygusal bağlılık boyutunda ( $F_{(4-248)}=2,601$ ;  $p=,037<0,05$ ) anlamlı bir farklılık vardır. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir:

21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksektir ( $Ort=2,94>Ort=2,20$ ;  $Ort=2,94>Ort=2,39$ ). 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılık algı düzeyi 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden yüksektir ( $Ort=3,81<Ort=3,51$ ).

#### 4.8. Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Durumlarına Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 8.** Öğretmenlerin Okulda Çalışma Yıllarına İlişkin Bulgular

	Yıl	N	Ort.	Stand. Sapma	Sd.	F	p	Fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	A.1-5 Yıl	154	2,31	,894	4 248	5,991	,000	A-E
	B. 6-10 Yıl	59	2,61	,876				
	C.11-15 Yıl	15	2,84	,855				
	D.16-20 Yıl	10	2,98	,894				
	E.21 Yıl ve+	15	3,27	,800				
	Toplam	253	2,49	,927				
İş Yaşam Uyumu	A.1-5 Yıl	154	2,31	,914	4 248	,861	,488	
	B. 6-10 Yıl	59	2,61	,894				
	C.11-15 Yıl	15	2,84	,717				
	D.16-20 Yıl	10	2,98	,914				
	E.21 Yıl ve+	15	3,27	,963				
	Toplam	253	2,49	,896				
Duygusal Bağlılık	A.1-5 Yıl	154	3,63	,814	4 248	,765	,548	
	B. 6-10 Yıl	59	3,59	,794				
	C.11-15 Yıl	15	3,83	,617				
	D.16-20 Yıl	10	3,63	,737				
	E.21 Yıl ve+	15	3,72	,991				
	Toplam	253	3,65	,806				
Devam Bağlılığı	A.1-5 Yıl	154	2,28	,949	4 248	4,040	,003	A-C A-E B-C B-D
	B. 6-10 Yıl	59	2,24	2,28				
	C.11-15 Yıl	15	2,93	,864				
	D.16-20 Yıl	10	2,60	,686				
	E.21 Yıl ve+	15	3,00	1,020				
	Toplam	253	2,36	,931				
İçsel Doyum	A.1-5 Yıl	154	3,91	,689	4 248	1,152	,333	
	B. 6-10 Yıl	59	3,92	,660				
	C.11-15 Yıl	15	4,00	,663				
	D.16-20 Yıl	10	4,22	,502				
	E.21 Yıl ve+	15	3,64	,862				
	Toplam	253	3,92	,687				
Dışsal Doyum	A.1-5 Yıl	154	3,49	,843	4 248	,495	,740	
	B. 6-10 Yıl	59	3,61	,663				
	C.11-15 Yıl	15	3,53	3,49				
	D.16-20 Yıl	10	3,76	,770				
	E.21 Yıl ve+	15	3,60	,910				
	Toplam	253	3,54	,793				

Çizelge 8'e göre öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına yönelik tek yönlü varyans (ANOVA) testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına göre iş yaşam uyumu, duygusal bağlılık, içsel ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin kurumda çalışma yıllarına göre yaşamın işten ibaret olması boyutunda ( $F_{(4-248)}=5,991$ ;  $p=,000<0,05$ ) ve devam bağlılığı boyutunda ( $F_{(4-248)}=4,040$ ;  $p=,003<0,05$ ) anlamlı bir farklılık vardır. Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları aşağıda gösterilmektedir:

21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerden yüksektir (Ort=3,27>Ort=2,31). 1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi 11-15 ve 21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerden düşüktür (Ort=2,28<Ort=2,60; Orta=2,28<3,00). 6-10 yıl kurumda çalışan öğretmenlerin devam bağlılığı algı düzeyi 11-15 ve 21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerden düşüktür (Ort=2,24<Ort=2,60; Ort=2,24<Ort=3,00).

#### 4.9. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

##### 4.9.1. Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 9.** Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

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

\*\*korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı

\* korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı

Çizelge 9'a göre öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olmasına ilişkin algıları ile devam bağlılıkları arasında  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,346$  olmak üzere aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşamın ibaret olmasına ilişkin algıları ile iş yaşam uyumu, duygusal ve devam bağlılığı, içsel ve dışsal doyum arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam uyumu ile duygusal bağlılıkları arasında  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,314$  olmak üzere aynı yönlü orta derecede içsel doyum  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,231$  ve dışsal doyum  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,253$  olmak üzere aynı yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam uyumu ile devam bağlılıkları arasında ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile devam bağlılıkları arasında  $p=0,00<0,05$ ,  $r= -,155$  olmak üzere aynı ters yönlü ve düşük düzeyde, içsel doyum  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,468$  ve dışsal doyum  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,607$  olmak üzere aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin devam bağlılıkları ile içsel doyumları  $p=0,00<0,05$ ,  $r= -,171$  ve dışsal doyumları  $p=0,00<0,05$ ,  $r= -,135$  arasında ters yönlü ve düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır.

İçsel doyum ile dışsal doyum arasında  $p=0,00<0,05$ ,  $r= ,466$  aynı yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

##### 4.9.2. Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

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

**Çizelge 10.** Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları

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

$$R^2 = ,100$$

$$\text{Düz } R = ,317$$

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

$$**p < 0,01$$

Çizelge 10'a göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ( $F_{(2-249)} = 13,863$ ;  $P < 0,01$ ). Düzeltilmiş R değeri ,317'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının %31,7 oranındaki varyansın yaşamın işten ibarete olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 10'daki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını iş yaşam uyumunun ( $\beta = ,316$ ;  $p < 0,01$ ) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibarete olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,01$ ).

**Çizelge 11.** Öğretmenlerin Devam Bağlılıkları Regresyon Analiz Sonuçları

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

$$R^2 = ,132$$

$$\text{Düz } R = ,363$$

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

$$**p < 0,01$$

Çizelge 11'e göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ( $F_{(2-249)} = 18,855$ ;  $P < 0,01$ ). Düzeltilmiş R değeri ,363'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin devam bağlılıklarının %36,3 oranındaki varyansın yaşamın işten ibarete olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 11'deki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin devam bağlılıklarını yaşamın işten ibarete olması ( $\beta = ,342$ ;  $p < 0,01$ ) tek başına açıkladığı iş yaşam uyumu boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,01$ ).

**Çizelge 12.** Öğretmenlerin İçsel Doyum Regresyon Analiz Sonuçları

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

$$R^2 = ,060$$

$$\text{Düz } R = ,245$$

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

$$**p < 0,01$$

Çizelge 12'ye göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ( $F_{(2-249)} = 7,978$ ;  $P < 0,01$ ). Düzeltilmiş R değeri ,245'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin içsel doyumlarının %24,5 oranındaki varyansın yaşamın işten ibarete olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 12'deki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin içsel doyumunu iş yaşam uyumunun ( $\beta = ,227$ ;  $p < 0,01$ ) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibarete olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,01$ ).

**Çizelge 13.** Öğretmenlerin Dışsal Doyum Regresyon Analiz Sonuçları

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

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

$$\text{Düz R} = ,263 \quad **p < 0,01$$

Çizelge 13'e göre çoklu regresyon analiz sonuçları anlamlıdır. ( $F_{(2-249)} = 9,277$ ;  $P < 0,01$ ). Düzeltilmiş R değeri ,263'dür. Bu sonuç, öğretmenlerin dışsal doyumlarının %26,3 oranındaki varyansın yaşamın işten ibaret olması ve iş yaşam uyumu ile tarafından açıklandığı göstermektedir. Ancak Çizelge 13'deki Beta katsayıları ve anlamlılık değerleri incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine sokulduğu zaman öğretmenlerin dışsal doyumlarını iş yaşam uyumunun ( $\beta = ,253$ ;  $p < 0,01$ ) tek başına açıkladığı yaşamın işten ibaret olması boyutunun ise anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,01$ ).

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları iş yaşam uyumlarından olumlu düzeyde etkilenmektedir. Bu durum araştırmanın korelasyon analizi sonuçları ile uyum içindedir. Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarından ayrılmaları ile katlanacakları maliyeti ve çalışmak zorunda olmalarını ifade eden devam bağlılığı ise yaşamın işten ibaret olması algısı tarafından açıklanmaktadır. İş yaşam uyumunun devam bağlılığını negatif yönde etkilemesine karşılık bilimsel düzeyde anlamsız çıkması devam zorunluğunda tek açıklayıcı boyutun öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutu ile açıklanmaktadır.

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

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

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

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

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

Kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyinin erkek öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin aile içindeki rol ve pozisyonlarından kaynaklı sorumluluk ve görevlerinin erkek öğretmenlere göre daha gazla olması iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki uyumlarının düşük olmasına



neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın öğretmenlerin iyi bir planlama yapsalar dahi iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki dengenin toplumsal rolleri nedeniyle bozulma eğiliminde olduğu saptanmıştır.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21 yıl ve üzeri kurumda çalışan öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutunda algı düzeyi 1-5 yıl kurumda çalışan öğretmenlerden yüksektir. Bu durum araştırmada elde edilen diğer sonuçlar ile uyum içindedir. Yaşlı ve uzun süre görev yapmış öğretmenlerin genç öğretmenlere göre yaşamın işten ibaret olmasına yönelik algıları daha yüksektir.

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

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

Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının iş yaşam dengesi ile açıklandığını, yaşamın işten ibaret olması algılarının ise anlamlı katkısının bulunmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin devam bağlılıklarının ise sadece yaşamın işten ibaret olması algısı ile açıklanmaktadır. Öğretmenlerin içsel ve dışsal doyumlarını iş yaşam uyumları açıklamakta ve yaşamın işten ibaret olması algılarının katkısının bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin çalışma yaşamı dışında özel hayatına zaman ayırması ve dengeli bir iş ve özel yaşamının olması işlerine yönelik doyumlarını destekler niteliktedir. Araştırmada elde edilen sonuçlarla uyum içinde aşağıdaki önerilere yer verilebilir:

Kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesinin sağlanması için eğitim kurumu tarafından esnek çalışma saatleri ve sosyal destek uygulamaları hayata geçirilerek iş yüklerinin azaltılması yararlı olabilir.

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

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

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

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

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

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

## KAYNAKÇA

- Apaydın Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ay Alper F., Alper Ayşegül, Bircan H. ve Öncül M.S. (2015). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research Cilt: 8 Sayı: 38, ss.806-815.
- Barutçugil, İ. (2014)Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayınları.
- Bingöl D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Basım Dağıtım.
- Bozkurt Ö. ve Yurt İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22) ss. 121-139.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi, 15(2), ss.179-194.
- Doğar N. ve Gürsoy A. (2017). Kişilikle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 27(1). ss.113-146.
- Doğrul B. Ş. ve Tekeli S., (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2),ss.11-18.
- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş aile Yaşam Çatışmasının iş Stresi iş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), ss.237-254.
- Erben, G.S. ve Ötken, A.B., (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş- Yaşam Dengesinin Rolü, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 22, ss.103-121.
- Gören, T. & Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın il örneği). Eğitim Bilimleri Dergisi, 40,69-87.
- Greenhaus, J.H., Collins K.M. and Shaw J.D. (2003).. Journal of Vocational Behavior, Work-Family Conflict, Drexel University.
- Guest D., (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, Social Sciences Information, 41(2), ss.255-279.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hoş C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.(4). ss.1-24.
- Kapız S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3), ss.39-153.

- Kaplan M., (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Kaplan, 4 (3), ss.29-36.
- Karataş S. ve Güleş H. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı, Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2).ss.74-89.
- Kaya, B. (2010). Öğretim elemanlarının iş değerleri açısından örgütsel davranış modellerinin incelenmesi. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Kılıç, G. (2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Kılıçoğlu, G. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Kurşunoğlu, A. Bakay E. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), ss.101-115.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.28, ss.101-115.
- Küçükusta, D. (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, *Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*.
- Munzur, Ç. (2012). Personelin Çatışma Yönetimi Algıları Ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Nartgün, S. S. ve Menep, I. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), ss.289-316.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990): *Organizational Behavior, A Management Challenge*, The Dryden Press.
- Örücü E. ve Kışlalıoğlu Sezen R. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 ( 22). ss.45-65.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 2009, ss. 69-99.
- Özgan, H. Yiğit C. ve Cinoğlu M. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), ss.1-14.
- Özgen, H., Öztürk A., Yalçın A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana, Nobel Kitabevi.
- Özkalp E. ve Kirel Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa, Ekin Yayınevi.
- Sabancı, A. Emiroğlu, S. Düztepe, H. (2018). Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği, *Milli Eğitim Dergisi*, ss.111-127.
- Sevimli F. ve İşcan Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış*. 5.(2), ss.55-64.
- Şahin, İ., (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri., *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi X (I)*,ss.142-167.
- Teker S. (2015). Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Topgül S. (2017). *İş-Aile Yaşam Dengesi, Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

- Yılmaz, K ve Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri İle İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 14 (28), ss.105-128.
- Yüceler A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, ss.445-458.