

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR UYGULAMA¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN APPLICATION FOR WOMAN EMPLOYEES IN BANKING SECTOR

Emre KESKİN

Giresun Üniversitesi, Giresun/Türkiye

Doç.Dr. Gülşah KARAVARDAR

Giresun Üniversitesi, gkaravardar@yahoo.com, Giresun/Türkiye

ÖZ

İş-yaşam dengesi konusunun önemi günden güne artarak örgütlere rekabet avantajı kazandıran en önemli alanlardan biri haline gelmiştir. İş ve aile yaşamı dengesi, iş ve aile alanlarına etkin bir şekilde katılımın sağlanması ve her iki alanın beklentilerinin giderilmesi şeklinde ifade edilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında değerlendirildiğinde, iş yaşam dengesi uygulamaları, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırma stratejisi olarak görülmektedir. İş-yaşam dengesi çalışanların moral, bağlılık ve iş doyum durumlarını denetleyen, işyerinde yaşanan problemleri ve strese yol açan unsurları asgariye indiren, örgüt için uzman ve değerli çalışanları işe alma ve bağlılıklarını sağlama hususunda becerilerini geliştiren önemli bir araç şeklinde görülmektedir. Bu denge çalışanlar için olumlu sonuçlara yol açmakta, örgütsel bağlılık, iş performansı, motivasyon gibi kavramları olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmanın amacı, yoğun iş temposu olan bankacılık sektöründe çalışan 194 kadın için iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemektir.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, Örgütsel bağlılık

ABSTRACT

At the forefront of the most important issues that give advantage to competitive advantage today is business life balance. Work and family life balance is defined to make both work and family areas effective and relevant to its field. Occupational health balancing, human resource management, employee retention strategies open up. Business life balance is important for your employees to consider their morale, commitment and job satisfaction, reduce workplace problems and stressful factors, and hire and retain talented and valued employees of organizations. This balance leads to positive results for employees, and concepts such as loyalty, job performance and motivation are positively affected. The aim of the study is to determine the effects on the organizational commitment of work-life balance for 194 women working in the banking sector, which is heavily employed.

Key Words: Work-life balance, Loyalty, Female employee

1. GİRİŞ

İş-yaşam dengesi konusu, yaklaşık son on yıldır insan kaynakları yönetimini yakından ilgilendirmeye başlayan oldukça önemli bir husustur. İş-yaşam dengesi temelde, bir bireyin işi ile kişisel yaşamı arasındaki yükümlülükleri ve rolleri üzerinde kontrol sağlayabilmesinin ifadesidir. Örgütler son dönemlerde iş-yaşam dengesi hakkında daha çok bilinçlenerek, arkadaşça çalışma-yaşam politikalarını uygulamaya koymuştur. İş-yaşam dengesi, çalışanlar tarafından istenen, yöneticiler tarafından gereksinim duyulan ve örgüt tarafından da göz ardı edilemeyen bir konudur. Başarı ile sürdürülen bir iş-yaşam dengesi stratejisi çalışan bireylerin

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

streslerini mümkün mertebe azaltmakta, sağlık giderlerini düşürmekte ve örgütlerin kar elde etmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte birtakım unsurlar da iş-yaşam dengesi tarafından etkilenmektedir. Bu unsurlar; aile, örgüt, toplum, hükümet, kanunlar ve çalışanlar olarak sıralanabilir.

Çalışanların bireysel ve iş yaşamlarındaki memnuniyet düzeyleri, örgütleri etkilemektedir. Çalışanların kendilerini geliştirebilmek açısından gereksinim duydukları vakte sahip olmaları, kalitelerini ve yeteneklerini yükseltmekte; bu durum da doğrudan verimlilik artışını beraberinde getirmektedir. Örgütler tarafından uygulanan kişisel yaşamın devamlılığını destekleyici politikalar ve uygulamalar, çalışanların işe ve örgüte duydukları bağlılığı artırmakta, devamsızlığı azaltmakta, verimliliğin ve üretkenliğin artmasını sağlamaktadır. Çalışanların iş-yaşam dengelerini kurarken göz önünde bulundurdıkları diğer bir konu ise çalışma ortamı sonrasındaki yaşamlarında, bireysel memnuniyetin sağlanması açısından şimdiden iş dışı aktiviteler ile meşgul olmak istemeleridir. Bu durum da yalnızca çalışanların iş ve bireysel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaları ile mümkün olabilecektir.

Bu çalışmanın amacı yoğun çalışma saatleri olan bankacılık sektöründe hizmet veren kadın çalışanlar için iş-yaşam dengesinin örgüt bağlılığı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Buradan hareketle, çalışmada iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık konuları özetlenerek, yapılan araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ

Gelişmiş toplumlarda bulunan bireylerin işleri ve aile yaşamları arasındaki ilişkilerin dengelenmesi; aileler, işverenler ve devletin sorumluluğu kapsamında değerlendirilmektedir. Çünkü gerek kadınların gerekse erkeklerin sorumluluk ve rollerinde meydana gelen hızlı değişimlerle beraber, sözleşmeye bağlı ücretli işlerin yaygınlık kazanması, iş ve aile yaşamı dengesinin aile yaşamı, çocuk yetiştirme ve refahı üstündeki etkilerinin detaylı bir şekilde ele alınmasını gündeme getirmektedir (Policy Brief, 2006).

İş ve aile yaşamı genel olarak; bireyleri günlük hayatlarının büyük bir kısmında meşgul eden ve bireylerin uzun vadede başarı sağlamayı ve hayatlarında tatmin sağlamayı arzu ettikleri birtakım önemli rolleri kapsar. Günümüzde insanlar, eşleriyle ve çocuklarıyla daha çok vakit geçirmeyi ve onlarla daha çok şey paylaşmayı isterken; bir yandan işleriyle ilgili karşılımlarına çıkan beklentiler de günden güne artış göstermektedir. Dolayısıyla iş ve aile tarafından aynı zamanda beklenen talepler ve gereksinimler sonucunda bireyler üstünde birtakım baskılar oluşmakta ve bireyler bu durum karşısında öncelikleriyle ilgili iç çatışmalar yaşamaktadırlar (Çarıkçı, 2001).

İş ve aile yaşamı dengesi, bireylerin gerek aile gerekse iş yaşamındaki yükümlülüklerini karşılayacak kadar yeterli vaktinin olması, şeklinde tanımlanabilir (Guest, 2002). Bir başka ifadeyle iş ve aile yaşamı dengesi; içerisinde ekonomik değerler, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer planlama ve zaman yönetimi konularını barındıran çok boyutlu bir yapıdadır. Dolayısıyla toplumun kültürü, yapısı, ailevi değerler ve gelenekler çoğunlukla bireylerin hedeflerini gerçekleştirebilmelerini etkiler. İş ve aile yaşamı dengesiyle ilgili yaklaşımlar, her bireye yönelik standart bir çözüm sunmamakla beraber, aile hayatındaki birtakım problemler söz konusu denge durumuna yön verebilmektedir. Zira bütün bireylerin ve ebeveynlerin kişisel tercihleri, seçimleri ve gereksinimleri farklılık gösterebilmektedir (Kuhlman & Kuhlman, 2004). Bireylerin gündelik hayatları içinde hissettikleri dengeler kişiye göre değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin algılamış oldukları denge durumlarının göstermiş olduğu bu değişkenlikten dolayı; bir bireye göre dengeli olan bir durum, bir başka bireye göre dengesizlik olarak değerlendirilebilir. Örnek olarak; odağını iş yaşamının üzerine çeviren bir bireye göre aile yaşamıyla ilgili sorumluluklarının geri plana atılması, iş ve aile yaşamında dengesizlik anlamına gelmez. Tam tersine, yaşamında işini merkeze alan ve bununla birlikte iş ve aile yaşamı dengesi kuran bir bireye göre iş yaşamının beklentilerinin sağlanması birinci öncelik olmakta ve bireysel seçimiyle meydana gelen söz konusu bu durumu bir çatışma şeklinde algılamamaktadır (Kapız, 2002).

Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve aile rolleri arasındaki çatışmayı üç farklı şekilde ele almıştır: Zamana dayalı çatışma (time based conflict), strese dayalı çatışma (strain based conflict) ve davranışa dayalı çatışma (behaviour based conflict). Zamana dayalı çatışma, zamanın limitli bir kaynak olduğu varsayımıyla, kişilerin ilgili çevrelerinin beklentileriyle bağlantılı olarak bir alana fazla zaman ayırarak diğer alana ayırdıkları zamanı kısıtlamaları anlamında kullanılmaktadır. Örneğin önceden bildirmeden çalışanların mesaiye kalmalarını bekleyen bir işyerinde çocuğunu kreşten alması gereken bir anne zamana dayalı bir rol çatışması yaşayacaktır. Kişi fiziki olarak ilgili ortamda bulunmadığında veya zihinsel olarak diğer alanla ilgili olduğunda bulunduğu alanın beklentilerini karşılayamamaktadır (Edwards & Rothbard, 2000).

Strese dayalı çatışma ise, bir alanda yaşanan zihinsel yoğunluğun diğer alanla ilgili beklentilerin gerçekleştirilmesinde etkili olmasıdır. Örneğin işyerinde yaşanan olumsuzluklar, kişilerin aile bireylerine normal tepkilerinin üzerinde asabi davranışlar sergilemelerine sebep olabilmektedir. Tam tersi olarak ailede yaşanan olumsuzluklar, iş tatmini ve performansı olumsuz etkileyebilmektedir. Çocuğu evde hasta yatan bir baba, işyerindeki toplantısında konuşulan konulara konsantre olmakta zorluk çekecektir. Bazı kaynaklarda, bunun sebebi olarak, olumsuzluk yaşanan alanın diğer alanda başarılı olabilmek için gereken bireyin kişisel kaynaklarında (enerji, fiziksel ve zihni kapasite) azalmaya sebep olması gösterilmektedir (Edwards & Rothbard, 2000)..

Son olarak davranışa dayalı çatışma ise, bir alandaki davranışların diğer alandan beklenen davranışlar ile bağdaşmayan şekilde gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin işteyken saldırgan, sonuç odaklı bir davranışın başarı getirdiği bir ortamda çalışan kişi, ev yaşamında duygusal ve sevgiyi önde tutan davranışlar gösterirken zorlanabilir(O'Driscoll, vd., 2009).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanların, buldukları örgüt tarafından desteklendiklerini hissettikleri oranda o örgüte karşı güven, yakınlık ve sadakat besleyecekleri ve aynı oranda da örgütleri için iyi birer çalışan olacakları varsayılmaktadır (Goleman, 2002). Hatta çalıştığı örgüte karşı bağlılık duyguları çok güçlü olan çalışanların, ortak amaçlara kendilerini adayacakları öngörülmektedir (Arslan, 2008).

Pek çok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık kavramı ya tutumsal (attitudinal) ya da davranışsal (behavioral) yaklaşımla incelenmiştir. Örgütsel bağlılığı bir tutum şeklinde ele alacak olursak, bağlılık genellikle örgüte duygusal veya hissi bağlılık şeklinde değerlendirilir. Örgütlerine güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanların örgüt ile bütünleştiği, katılımcı olduğu ve örgütün çalışanı olmaktan memnun olduğu varsayılmıştır (Özutku, 2008).

Örgütsel bağlılık konusundaki kapsamlı olarak ilk çalışmaları yapan Porter, Steers ve Mowday tarafından örgütsel bağlılığın üç boyutuna dikkat çekilmektedir: Örgütte çalışmaya devam etme isteği; örgütün değerlerini ve hedeflerini benimseme; örgütün faydasına, örgütün hedeflerini yerine getirmek açısından emek sarf etme isteği (Vatansever, 2008).

Örgütler açısından “müşteri sadakatini” konusu oldukça önemli bir kavram olarak görülmekle beraber, örgütler müşteri sadakatini kazanabilmek için devamlı olarak yatırımlar yapmaktadır. Ancak müşteriler ile iletişime geçen ve müşteri sadakatini oluşturulmasını sağlayan unsurun örgütün bir çalışanı olması, çalışanın da örgütsel bağlılık duyması yönünden örgütlere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Örgütüne bağlı, iş hayatında mutlu ve motive şekilde çalışan bireyler daima daha verimli ve üretken olmakla birlikte örgütte daha uzun vadelerde çalışmaktadır. Bu çalışanlar örgütte buldukları süre boyunca edinmiş oldukları bütün bilgilerini ve tecrübelerini örgüte katmaktadır. Bahsi geçen çalışanlar örgütlerinin gönüllü bir elçisi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla örgütler, günümüzde Süzer'in (2003) de belirttiği gibi “sadık müşteri” ile beraber “sadık çalışanlar” da kazanmak için çaba sarf etmektedirler.

İş yaşamı açısından bağlılık kavramı ilk defa Becker tarafından incelenmiş ve Becker bu kavrama bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak yaklaşmak gerektiğini ifade etmiştir. Bu açıdan işe bağlılık, gruba bağlılık ve örgütsel bağlılık gibi başlıklar öne çıkmıştır. Ancak örgütün verimliliği ve etkinliği açısından en çok üzerinde durulan bağlılık türünün örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir (Kossek & Lambert, 2005).

İşgörenlerin örgütlerine “olan bağlılıklarının artmasını sağlayabilen yöneticiler, önemli yönetim sorunlarından bir tanesine çözüm üretmiş olmaktadır. Ortak bir amaç için örgüt bünyesinde yer alan faktörlerden bir tanesi de yöneticilerdir. Yöneticilik geçmişten günümüze içinde en fazla özellik barındıran bir kavramdır. İşletmeyi oluşturan makine-teçhizat, sermaye ve işgören faktörlerine sahip olmak her şeyin hallolduğu anlamına gelmemektedir. Önemli olan bu faktörleri en iyi şekilde organize edebilecek bir yönetime ve yöneticiye sahip olmaktır. İşletme, nitelikli bir yöneticiye sahipse eldeki diğer verileri en iyi şekilde işleyip, üretim gerçekleştirebilecek ve hizmet sunabilecektir. Mal ve hizmet üretimi, örgütlerin kuruluş gayeleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışana ve yönetene ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütler açısından, işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayacak ve işgörenlere yapmış oldukları işin sadece örgüt” çıkarı için olmadığını ifade edebilecek bir yöneticinin olması da son derece önemlidir (Kossek & Lambert, 2005).

Araştırmaları neticesinde Meyer ve Allen (1991) iki farklı örgütsel bağlılığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağlılığı “duygusal bağlılık”, ikinci tip bağlılığı “devamlılık bağlılığı” olarak tanımlamışlardır. Bu

modelde Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen “normatif” ya da “ahlaki” bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir.

Meyer ve Allen (1991) tarafından ortaya konulan modelin ilk boyutu olan “duygusal bağlılık”; çalışanların örgüte duydukları duygusal ilgi, örgüte katılma ve örgüt ile özdeşleşme isteği olarak tanımlanmaktadır.

Meyer ve Allen’in (1991) ifade ettiği ikinci boyut olan zorunlu bağlılık, bireyin örgütten ayrılmanın kendisine getireceği maliyetin farkında olması ve bu maliyeti göze alamayarak örgüt üyeliğini devam ettirmesidir.

Üçüncü bağlılık boyutunu Weiner ve Vardi’nin önerdiği normatif ya da ahlaki bağlılık oluşturmaktadır. Bu bağlılık, kişinin toplumsal nedenlerle örgüte devam etmenin doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek kendisini örgüte devam etmeye mecbur hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Normatif bağlılık, ahlaki değerleri, inançları içermekte olup örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır.

4. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamları arasında bulunan dengeyi açıklamak kadar çalışılmakta olan örgütün özellikleri de çok önemlidir. Buna göre, çalışanlarına bireysel zaman planlarını yapmaları açısından esneklik sunan, iş yükü dağılımını gerçekçi olarak yapan ve çalışanların iş dışındaki yaşamlarına önem veren örgütlerdeki çalışanların, örgütsel bağlılıklarının nispeten daha yüksek olması beklenir. Berg ve Kalleberg’in araştırmasında, yüksek bağlılığın olduğu ortamlarda, çalışanların örgütlerinin iş-yaşam dengesini kurmak konusundaki destek algısının olumlu yönde etkilendiği ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde, Grover ve Crooker’ın araştırmasına göre de, aile dostu programların uygulanmasının duygusal bağlılığa olumlu etkileri bulunmaktadır (Berg & Kalleberg, 2003). Ayrıca, Thompson, Beauvis ve Lyness’in (1999) araştırmasında daha az iş yaşam çatışması ile örgütsel bağlılığın artışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Diğer taraftan, çalışanların iş ve iş dışı yaşamları arasındaki dengeleri ile örgütsel bağlılık arasında çalışanların olumsuz etkilenmesine neden olacak bir ilişki de ortaya çıkabilir. Örgütsel bağlılığı oldukça yüksek olan bir çalışan, kendini son derece örgütüne ait hissetmektedir ki, işgücü piyasasında farklı iş imkanlarını değerlendirebilmek açısından kendini geliştirme alanında isteksizlik gösterebilir. Bununla birlikte çalışmakta olduğu örgüte ve örgütün amaçlarına odaklanıp bireysel gündelik hayatından uzaklaşıp hayatının diğer alanlarını ikinci plana atabilir ki bu durum da sonrasında iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengenin zarar görmesine neden olabilir (Randall, 1988).

Netemeyer, Boles ve Memurrian (1996) örgütsel bağlılık ve iş-aile yaşam çatışmasının önemli derecede ilişkili olduğunu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını belirlemiştir.

Namasivayam ve Zhao (2007) Hindistan hastanelerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda ise örgütsel bağlılık ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında düşük düzeyli ilişki bulmuşlardır.

Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından ilaç sektöründe yapılan bir çalışma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde ve olumsuz bir ilişki olduğu belirlenirken, alt boyutlara ilişkin yapılan ayrıntılı analizler sonucunda iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise düşük düzeyli ve olumsuz bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

4. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, yoğun çalışma saatlerine sahip olan farklı kademelerdeki banka çalışanı kadınların bakış açısından, iş ve aile yaşamı arasındaki denge durumlarının analizi ve iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır.

Araştırmanın ana hipotezi iş-yaşam dengesinin örgüt bağlılığını pozitif yönde etkilediğidir. Ayrıca demografik faktörler açısından iş-yaşam dengesi alt boyutlarının ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği alt hipotez olarak araştırılmıştır.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

H	Yön	Hipotez
H1	Ana hipotez İYD→ÖB	İş-yaşam dengesinin (İYD) örgüt bağlılığı (ÖB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H2	AD→DB	Aile desteğinin (AD) duygusal bağlılık (DB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H3	AD→DEB	Aile desteğinin (AD) devamlılık bağlılığı (DEB) üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.
H4	AD→NB	Aile desteğinin (AD) normatif bağlılık (NB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

H5	İD→DB	İş desteğinin (İD) duygusal bağlılık (DB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H6	İD→DEB	İş desteğinin (İD) devamlılık bağlılığı (DEB) üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.
H7	İD→NB	İş desteğinin (İD) normatif bağlılık (NB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H8	Alt hipotez	Demografik faktörler için Aile desteği (AD), İş desteği (İD), duygusal bağlılık (DB), devamlılık bağlılığı (DEB) ve normatif bağlılık (NB) açısından anlamlı farklılık vardır

Çalışmada, aktif büyüklük sıralamasında ilk üç sırada yer alan bankaların genel müdürlüklerinde çalışan kadınlar örneklem olarak belirlenmiştir. Gece vardiyasında telefon bankacılığında çalışanlar da örnekleme dahildir. Anketler, 01.03.2018-15.04.2018 tarihleri arasında mail yoluyla uygulanmış ve toplamda 201 adet anket tamamlanmıştır. Verilerin giriş aşamasında 7 katılımcının soruların birçoğunu cevaplamaması sebebiyle bu anketler analize dahil edilmeyerek toplamda 194 anket uygulamada kullanılmıştır.

Anket izni alınan birinci bankada Türkiye geneli için kadın çalışan sayısı 9611, ikinci bankada 7625 ve üçüncü bankada 8272 olarak Bankalar Birliği veri bankasından alınmıştır. Bu çalışma, İstanbul ili ve sadece genel müdürlük içinde çalışan kadınlarla sınırlandırılmıştır. Her üç banka da anket izni alınırken şubeler için izin vermemiştir. İstanbul'da merkez genel müdürlükte çalışan kadın sayısı birinci bankada 190, ikincide 167 ve üçüncüde 149 olup toplamda 506 kadın çalışandır. Anakütle 506 kişi olduğu için çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.80$ ve $q=0.20$ için 165 olarak belirlenmiş olup, çalışmada kullanılan örneklem yeterli düzeydedir.

Anket sorularını yanıtlayan kadın çalışanların ölçme aracında bulunan sorulara gerçek duygu ve düşünceleriyle yanıt verdikleri kabul edilmektedir. Katılımcıların anket sorularına kendi istekleriyle yanıt verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Ankete katılanların soruları yanıtlarken kelimeleri gerçek anlamlarıyla anladıkları kabul edilmiştir. Meydana gelebilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Bazı kadın çalışanların anket çalışmasına katılma konusuna olumlu yaklaşmamaları da önemli bir kısıt şeklinde değerlendirilmiştir.

5. VERİ TOPLAMA ARACI

Yapılan anket çalışması “deneysel olmayan nitel araştırma” tasarımıdır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, örneklemden verilerin toplanması açısından saha taraması (survey model) kullanılmıştır. Saha taraması modelinde ise katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket, geniş bir literatür taraması neticesinde geçerlilikleri ve güvenilirlikleri daha önce yapılan çalışmalarda onaylanmış ölçekler kullanılarak oluşturulmuştur.

Ankette ilk bölüm katılımcılar hakkındaki genel bilgilerin ölçülmesi niteliğindedir. İkinci bölüm ise ölçeklerden oluşmakta ve tüm sorular 5'li likert formatındadır. İş-yaşam dengesi ölçeği için 1996 yılında Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinden faydalanılmıştır. Guest'in 2002 yılında yayınladığı çalışmasında iş yaşam dengesinin; iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle iş yaşam dengesi ölçeği iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Böylece, iş yaşam dengesi ölçeği iş yaşamı ve aile yaşamı olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, araştırmalarda yaygın kullanım alanı bulmuş genel kabul görmüş bir ölçektir. Ölçek duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan hem iş-yaşam dengesi hem de örgüte bağlılık ölçeği Türkçeye birçok araştırmacı tarafından uyarlanmış, uzun yıllardır kullanılan ve temel sayılan ölçeklerdir. Yıllar içinde birçok çalışmada kullanılmış ve geçerlilikleri güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu nedenle her iki ölçek güvenilir düşünüldüğü için çalışmada yer verilmiştir.

6. YÖNTEM

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 22.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada demografik bilgilerin bulunmuş olduğu genel bilgilere ilişkin sıklık (frekans) dağılımları sunulmaktadır. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklerin dağılımı incelenerek güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Hipotezleri test edebilmek açısından ilk olarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmıştır. Sonrasında alt boyutlarına ayrılan iki ölçeğin her bir alt boyutu için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve üçlü ve fazla grup için de Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Gruplar arasındaki farkların kaynağını tespit edebilmek için ortalama sıra (mean rank) değerleri incelenmiştir. Ölçeğin dağılımında normal dağılıma uyum sağlanamadığından ilişki

analizlerinin sınanmasında Kendall's tau_b korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Daha sonra ölçeklerin ana ve alt boyutlarına yönelik regresyon analizi uygulanmıştır.

Demografik özelliklere ilişkin sıklık dağılımları incelendiğinde, ankete katılanların %25,8'i 18-25 yaş, %29,4'ü 26-33 yaş, %22,2'si 34-41 yaş, %17'si, 42-49 yaş aralığında ve %5,7'si ise 50 yaşın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ankete katılanların %21,1'i lise, %22,2'si yüksekokul, %48,5'i lisans, %5,7'si lisansüstü ve %2,6'sı ise doktora mezundur. Katılımcıların %63,4'ü evli, %30,9'u bekar ve %5,7'si ise boşanmış/dul olarak belirlenmiştir. Ankete katılan evli çalışanların eşlerinin %10,6'sı çalışmamakta, %13,8'i kısmi zamanlı, %70,7'si tam zamanlı çalışmaktadır ve %4,9'u ise emeklidir. Ankete katılanların %38,7'sinin evde bakmakla yükümlü bulunduğu birey bulunurken %61,3'ünün bakmakla yükümlü olduğu birey bulunmamaktadır. Katılımcıların %45,9'u 0-4 yıl, %23,2'si 5-9 yıl, %12,4'ü 10-14 yıl, %12,9'u 15-19 yıl arasında çalışmaktayken %5,7'si ise 20 yılın üzerinde çalışma hayatındadır.

Katılımcıların %67'si 0-4 yıl, %16,5'i 5-9 yıl, %11,3'ü 10-14 yıl ve %5,2'si ise 15-19 yıl arasında buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %53,1'i ilk kademe çalışan, %32'si ekip yöneten birinci derece yönetici, %11,9'u ekip yöneticilerini yöneten orta kademe yönetici ve %3,1'i ise üst düzey yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Ankete katılanların %50'si ev işlerinde ücretli bir çalışan almaktayken %50'si almamaktadır. Ankete katılanların %24,7'si okul öncesi yaşta çocuğa sahip iken, %75,3'ü sahip değildir.

İş-yaşam dengesi ölçeğine ilişkin sıklık dağılımları incelendiğinde, aile desteği faktörünün genel ortalaması 3,78 ve standart sapma değeri 0,088 olarak bulunmuştur. İş desteği faktörünün genel ortalaması 4,05 ve standart sapma değeri 0,189 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık faktörünün genel ortalaması 3,19 ve standart sapma değeri 0,338 olarak bulunmuştur. Devamlılık bağlılığı faktörünün genel ortalaması 3,38 ve standart sapma değeri 0,383 olarak bulunmuştur. Normatif Bağlılık faktörünün genel ortalaması 3,80 ve standart sapma değeri 0,170 olarak bulunmuştur.

Sonraki aşamada açıklayıcı faktör analizine geçilmiştir. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Buna göre veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği iyi düzey olan 0,70 değerinin üzerinde 0,953 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 4886,361$ ve $p=,000$) bulunmuştur. Testler sonucunda açıklayıcı faktör analizi için kullanılacak örneklemin yeterli olduğu ve faktör analizinin uygunluğu belirlenmiştir.

Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak "varimax" döndürme metodu ile temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör yapısında, toplam varyansın %83,27'sini açıklayan 5 faktörlük bir yapı belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2012). Beş boyut toplamda varyanstaki değişimin %83,27'sini açıkladığı için faktörlerin açıklama oranı yeterli bulunmuştur.

Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0,20'nin altında kalan sorular Costello ve Osborne'un (2005) çalışmasında belirtildiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Bu çalışmada 5 faktör için 0,20 değerinin altında bir soru olmadığı için çıkarma yapılmamış, tüm anket soruları kullanılmıştır.

Grup farklılığı analizleri için ilk aşamada analiz seçimine karar vermek için verilerin dağılımının normal olup olmadığı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlere normallik testi uygulanmıştır. Normal dağılımın sağlanmadığını belirlendiği için grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre, tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Aile desteği için 26-33 yaş, iş desteği için 34-41 yaş, duygusal bağlılık için 18-25 yaş, devamlılık bağlılığı için 50 yaş ve üzeri, normatif bağlılık için 26-33 yaş ölçeklere daha fazla puan ile olumlu cevaplar vermiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre tüm alt boyutlar anlamlı farklı çıkmıştır. Aile ve iş desteğine lisans mezunları, duygusal bağlılığa lisan üstü, devamlılık bağlılığına lise mezunları, normatif bağlılığa lisansüstü eğitim alanlar daha olumlu cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların medeni durumlarına göre tüm boyutlar için anlamlı farklılık elde edilmiştir. Aile desteğine evliler, iş desteğine boşanmış/dul olanlar, duygusal bağlılığa bekarlar,

devamlılık bağlılığına ve normatif bağlılığa boşanmış/dul olanlar daha fazla puan vermişlerdir. Eşin çalışma duruma göre aile desteği ve iş desteği boyutları anlamlı farklılık göstermiş, katılımcılar örgütsel bağlılık alt boyutları için anlamlı farklı cevaplar vermemiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları için aynı bakış açısına sahiptirler. Eşi tam zamanlı çalışanlar hem iş hem de aile desteği boyutlarına olumlu yönde puan vermiştir. Katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişilere göre, yalnızca aile desteği ve iş desteği boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bakmakla yükümlü olduğu kişi olanlar iş ve aile desteğine daha çok olumlu cevap vermiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına bakış açıları aynıdır, farklılık yoktur. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre tüm alt boyutlar farklılık göstermiştir. Aile desteği için 5-9 yıl çalışanlar, iş desteği için 15-19 yıl çalışanlar, duygusal bağlılık için 20 ve üzeri yıl çalışanlar, devamlılık bağlılığı için 15-19 yıl çalışanlar, normatif bağlılık için 5-9 yıl çalışanlar ölçeğe daha fazla puan vermişlerdir.

Katılımcıların buldukları kurumda çalışma sürelerine göre tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Aile desteği için 0-4 yıl, iş desteği için 15-19 yıl, duygusal bağlılık için 0-4 yıl, devamlılık bağlılığı için 15-19 yıl ve normatif bağlılık için 5-9 yıl kurumda çalışanlar ölçeklere daha fazla puan vermiştir. Katılımcıların ev işlerinde ücretli çalışanları olma durumlarına göre tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Tüm alt boyutlara ev işlerinde yardımcı olmayanlar yüksek puan vermişlerdir. Katılımcıların okul öncesi yaşta çocuğa sahip olma durumlarına göre sadece normatif bağlılık anlamlı farklılık göstermemiştir. Aile desteği ve iş desteği için okul öncesi yaşta çocuğu olanlar yüksek puan verirken, duygusal ve devamlılık bağlılığı için okul öncesi yaşta çocuğu olmayanlar daha yüksek puan vermiştir.

İlişki analizleri sonuçları için faktör verileri normal dağılımlı olmadığı için Pearson korelasyon analizi yerine Kendall's tau-b korelasyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 2: İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık İçin İlişki Analizi

		İş-yaşam dengesi	Örgütsel bağlılık
İş-yaşam dengesi	r	1.000	.649(**)
	p	.	.000
	N	194	194
Örgütsel bağlılık	r	.649(**)	1.000
	p	.000	.
	N	194	194

** 0.01 ve 0.05 için anlamlı ilişki

Ana faktörler olan iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı pozitif yönde %64,9 pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. İş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılık %64,9 artacaktır. Örgütsel bağlılık birçok faktörden etkilenen bir kavramdır. Bu çalışma bulgularına göre neredeyse %65 etki iş-yaşam dengesi ile oluşmaktadır.

Tablo Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.: Alt Boyutlar İçin İlişki Analizi

		Aile Desteği	İş Desteği	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Aile Desteği	r	1.000	.431(**)	.590(**)	.616(**)	.615 (**)
	p	.	.007	.062	.734	.002
	N		194	194	194	194
İş Desteği	r		1.000	.633(**)	.587(**)	.552(**)
	p		.	.283	.000	.000
	N			194	194	194
Duygusal bağlılık	r			1.000	.651(**)	-.593(**)
	p			.	.002	.056
	N				194	194
Devamlılık Bağlılığı	r				1.000	.613(**)
	p				.	.000
	N					194
Normatif bağlılık	r					1.000
	p					.
	N					194

** 0.01 ve 0.05 için anlamlı ilişki

Aile desteği iş desteği ile %43,1 pozitif yönlü, duygusal bağlılık ile %59 pozitif yönlü, devamlılık bağlılığı ile %61,6 pozitif yönlü, normatif bağlılık ile %61,5 pozitif yönlü ilişki içindedir. İş desteği duygusal bağlılık

ile %63,3 pozitif yönlü, devamlılık bağlılığı ile %58,7 pozitif yönlü, normatif bağlılık ile %55,2 pozitif yönlü ilişki içindedir. Aynı zamanda duygusal bağlılık %65,1 devamlılık bağlılığını artırıcı yönde ve normatif bağlılığı %59,3 azaltıcı yönde ilişki içindedir. Devamlılık bağlılığı normatif bağlılık ile %61,3 pozitif ilişkilidir.

Çalışmada ilişki analizi için ayrıca regresyon analizleri uygulanmıştır. İlk olarak ana faktörler olan iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık için analiz gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4: İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık İçin Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı değişken: Örgütsel Bağlılık	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anamlılık)
Sabit	0.02	.008	2.501	0.000*
İş-yaşam dengesi	.640	.042	14.523	0.000*
R ² = 0.649, Fhesap =87.26 Fanamlılık =0.001, Harvey test (p) = 0.271 LM test (p)= 0.195 , Jarque-Bera (p)=0.329				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

Regresyon denklemi sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi örgütsel bağlılık üzerinde istatistik anlamlı ve pozitif yönde ilişkilidir. İş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılık %64 artış gösterecektir. Modelin R² değeri %64,9 iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı açıkladığını göstermektedir. F testi p<0.05 olduğundan modelin anlamlı olduğunu belirten H1 hipotezi kabul edilmiştir. Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve p>0.05 olduğundan normal dağılımı belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan homoskedasiteyi belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Model tüm varsayımları sağlamıştır, elde edilen sonuçlar güvenilir yapıdadır.

Çalışmanın ikinci aşamasında iş-yaşam dengesi alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisini belirlemek amaçlı regresyon denklemi tahmin edilmiştir.

Tablo 5: Aile Desteği Ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İçin Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları

Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anamlılık)
Sabit	0.085	0.021	4.047	0.001*
Aile Desteği	0.592	0.001	39.331	0.000*
R ² = 0.595, Fhesap =67.34 Fanamlılık =0.003, Harvey test (p) = 0.217 LM test (p)= 0.144 , Jarque-Bera (p)=0.361				
Bağımlı değişken: Devamlılık bağlılığı	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anamlılık)
Sabit	0.104	0.037	2.810	0.000*
Aile Desteği	0.610	0.014	43.571	0.000*
R ² = 0.617, Fhesap =89.22 Fanamlılık =0.000, Harvey test (p) = 0.158 LM test (p)= 0.138 , Jarque-Bera (p)=0.213				
Bağımlı değişken: Normatif bağlılık	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anamlılık)
Sabit	0.127	0.005	25.478	0.002*
Aile Desteği	0.614	0.017	36.116	0.000*
R ² = 0.618, Fhesap =69.25 Fanamlılık =0.001, Harvey test (p) = 0.141 LM test (p)= 0.163 , Jarque-Bera (p)=0.295				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

İş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla olan regresyon sonuçlarında her üç denkleme de F testi p<0.05 olduğundan modelin anlamlı olduğunu belirten H1 hipotezi kabul edilmiştir. Modelin normallik varsayımı sınaması Jarque-Bera testi p>0.05 olduğundan normal dağılımı belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve p>0.05 olduğundan homoskedasiteyi belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Model tüm varsayımları sağlamıştır, elde edilen sonuçlar güvenilir yapıdadır.

Aile desteği arttıkça duygusal bağlılık %59.2, devamlılık bağlılığı %61 ve normatif bağlılık %61.4 artacaktır.

Tablo 6: İş Desteği ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İçin Regresyon Analizi Tahmin

Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anamlılık)
Sabit	0.129	0.053	2.433	0.026*
İş Desteği	0.631	0.036	17.527	0.000*
R ² = 0.634, Fhesap =56.21 Fanamlılık =0.001, Harvey test (p) = 0.137 LM test (p)= 0.128 , Jarque-Bera (p)=0.225				

Bağımlı değişken: Devamlılık bağlılığı	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anlamlılık)
Sabit	0.093	0.027	3.444	0.003*
İş Desteği	0.583	0.086	6.779	0.000*
R2 = 0.589, Fhesap =78.03 Fanlamlılık =0.002, Harvey test (p) = 0.236 LM test (p)= 0.105 , Jarque-Bera (p)=0.091				
Bağımlı değişken: Normatif bağlılık	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p(anlamlılık)
Sabit	0.105	0.045	2.333	0.027*
İş Desteği	0.556	0.032	17.375	0.000*
R2 = 0.553, Fhesap =71.44 Fanlamlılık =0.001, Harvey test (p) = 0.195 LM test (p)= 0.149 , Jarque-Bera (p)=0.235				

*0.05 için istatistik anlamlı değişken

İş desteğinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla olan regresyon sonuçlarında her üç denklemde de F testi $p < 0.05$ olduğundan modelin anlamlı olduğunu belirten H1 hipotezi kabul edilmiştir. Modelin normallik varsayımı sınaması Jarque-Bera testi $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H0 hipotezi kabul edilmiştir. Model tüm varsayımları sağlamıştır, elde edilen sonuçlar güvenilir yapıdadır. İş desteği arttıkça duygusal bağlılık %63.1, devamlılık bağlılığı %58.3 ve normatif bağlılık %55.6 artacaktır.

7. SONUÇ

İş-yaşam dengesi, çalışanların kendilerini fiziksel ve duygusal olarak iyi hissetmelerine yarayan stratejik bir insan kaynağı yönetimi faktörüdür. İş-yaşam dengesi konusu, iş ile iş dışı yaşamın arasında olan ilişkileri incelemekte olan bir alandır. Günümüzde farklı endüstri alanlarında faaliyetlerini sürdüren pek çok örgüt ve bu örgütlerde çalışmakta olan kişiler tarafından iş-yaşam dengesinin önemi anlaşılmış ve uygulamaya koyulmuştur. İş-yaşam dengesi, sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarı şeklinde ifade edilirken, subjektif olarak; iş ve bireysel yaşam alanında memnuniyet şeklinde nitelendirilir (Wong & Ko, 2009).

İş-yaşam dengesi, çalışanların hoşnutluk seviyesini ve kişinin yaşamı içinde üstlenmiş olduğu pek çok rolün uyumunu ifade eder. İş-yaşam dengesi uygulamalarının en fazla çalışanların memnuniyet düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının üstünde etkisi olduğu araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgütleri arasındaki uyuma bağlı şekilde gerçekleşmektedir. Örgütün değerleri ve inançlarıyla çalışanın değerleri ve inançları arasında bulunan uyum seviyesi ne derece yüksek ise çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık da aynı derecede yüksek olacaktır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu işletmelerde; işin verimi, iş doyumu, bilgi aktarımı, örgütsel güven, devamlılık, etkin kaynak kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı şeklindeki faktörlerin oranları da yüksektir. Özetle örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağlılık duyan çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için kalacaklar, güçlü bir devamlılık bağlılığı duyan çalışanlar örgüte ihtiyaç duydukları için bağlanacaklar ve güçlü bir normatif bağlılık duyan çalışanlar ise kendilerini örgütte bulunmaya mecbur hissettikleri için bağlanacaklardır.

Bu çalışmanın temel amacı, iş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin yoğun çalışma saatleri olan bankacılık sektöründeki çalışan kadınlar için ortaya koyulmasıdır. Buradan hareketle, 194 kadın çalışana mail yoluyla ulaşılmış ve anketler vasıtasıyla görüşleri alınmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği, “iş dengesi” ve “aile dengesi” olarak iki boyuta ayrılarak ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği, Meyer ve Allen’in geliştirmiş olduğu “örgütsel bağlılık ölçeği” kullanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu ölçek; “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” alt boyutlarını kapsamaktadır.

Özellikle kadın çalışanların, çalışma ortamında ve ailesindeki rollerini ve sorumluluklarını dengeleyememesi, başka bir ifadeyle iş-aile yaşamı dengesini sağlayamaması durumu yoğun stres, özgüven eksikliği, verimsiz çalışma durumu, hoşnutsuzluk, mutsuzluk ve depresyon şeklinde birtakım psikolojik problemlere yol açmaktadır. Kadınların yaşadıkları bu durumlar, hayat kalitelerini düşürmekle birlikte hem zihinsel olarak yorgunluk ve sorunlara yol açmakta hem de ekonomik olarak yetersizliğe sebep olmaktadır. Kadınların, iş-yaşam dengesini kuramamaları; mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz yeni nesillerin yetiştirilmesi ve ileride sağlıksız bir toplumun oluşması manasına gelir. Dolayısıyla, sağlıklı bir toplumun devamlılığı açısından özellikle kadın çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamaları oldukça önemlidir.

Yapılan analizler sonucunda, ankete katılanların %25,8’i 18-25 yaş, %29,4’ü 26-33 yaş, %22,2’si 34-41 yaş, %17’si, 42-49 yaş aralığında ve %5,7’si ise 50 yaşın üzerindedir. Ankete katılanların %21,1’i lise, %22,2’si yüksekokul, %48,5’i lisans, %5,7’si lisans üstü ve %2,6’sı ise doktora mezundur. Katılımcıların %63,4’ü

evli, %30,9'u bekar ve %5,7'si ise boşanmış/dul olarak belirlenmiştir. Ankete katılan evli çalışanların eşlerinin %10,6'sı çalışmamakta, %13,8'i kısmi zamanlı, %70,7'si tam zamanlı çalışmaktadır ve %4,9'u ise emeklidir. Ankete katılanların %38,7'sinin evde bakmakla yükümlü bulunduğu birey bulunurken %61,3'ünün bakmakla yükümlü olduğu birey bulunmamaktadır. Katılımcıların %45,9'u 0-4 yıl, %23,2'si 5-9 yıl, %12,4'ü 10-14 yıl, %12,9'u 15-19 yıl arasında çalışmaktayken %5,7'si ise 20 yılın üzerinde çalışma hayatındadır. Katılımcıların %67'si 0-4 yıl, %16,5'i 5-9 yıl, %11,3'ü 10-14 yıl ve %5,2'si ise 15-19 yıl arasında buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Katılımcıların %67'si 0-4 yıl, %16,5'i 5-9 yıl, %11,3'ü 10-14 yıl ve %5,2'si ise 15-19 yıl arasında buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Ankete katılanların %50'si ev işlerinde ücretli bir çalışan almaktayken %50'si almamaktadır. Ankete katılanların %24,7'si okul öncesi yaşta çocuğa sahip iken, %75,3'ü sahip değildir. Aile desteği faktörünün genel ortalaması 3,78 ve standart sapma değeri 0,088 olarak bulunmuştur. İş desteği faktörünün genel ortalaması 4,05 ve standart sapma değeri 0,189 olarak bulunmuştur. Duygusal bağlılık faktörünün genel ortalaması 3,19 ve standart sapma değeri 0,338 olarak bulunmuştur. Devamlılık bağlılığı faktörünün genel ortalaması 3,38 ve standart sapma değeri 0,383 olarak bulunmuştur. Normatif bağlılık faktörünün genel ortalaması 3,80 ve standart sapma değeri 0,170 olarak bulunmuştur. Ortalama cevaplar değerlendirildiğinde iş-yaşam dengesinin kurulmadığı ve örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların yaşlarına göre, tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Aile desteği için 26-33 yaş, iş desteği için 34-41 yaş, duygusal bağlılık için 18-25 yaş, devamlılık bağlılığı için 50 yaş ve üzeri, normatif bağlılık için 26-33 yaş ölçeklere daha fazla puan ile olumlu cevaplar vermiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre tüm alt boyutlar anlamlı farklı çıkmıştır. Aile ve iş desteğine lisans mezunları, duygusal bağlılığa lisan üstü, devamlılık bağlılığına lise mezunları, normatif bağlılığa lisansüstü eğitim alanlar daha olumlu cevaplar vermiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre tüm boyutlar için anlamlı farklılık elde edilmiştir. Aile desteğine evliler, iş desteğine boşanmış/dul olanlar, duygusal bağlılığa bekarlar, devamlılık bağlılığına ve normatif bağlılığa boşanmış/dul olanlar daha fazla puan vermiştir. Eşin çalışma duruma göre aile desteği ve iş desteği boyutları anlamlı farklılık göstermiş, katılımcılar örgütsel bağlılık alt boyutları için anlamlı farklı cevaplar vermemiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları için de aynı bakış açısı geçerlidir. Eşi tam zamanlı çalışanlar hem iş hem de aile desteği boyutlarına olumlu yönde puan vermiştir. Katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları kişilere göre, yalnızca aile desteği ve iş desteği boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bakmakla yükümlülüğü olduğu kişi olanlar iş ve aile desteğine daha çok olumlu cevap vermiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına bakış açıları aynıdır, farklılık yoktur. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre tüm alt boyutlar farklılık göstermiştir. Aile desteği için 5-9 yıl çalışanlar, iş desteği için 15-19 yıl çalışanlar, duygusal bağlılık için 20 ve üzeri yıl çalışanlar, devamlılık bağlılığı için 15-19 yıl çalışanlar, normatif bağlılık için 5-9 yıl çalışanlar ölçeğe daha fazla puan vermişlerdir. Katılımcıların buldukları kurumda çalışma sürelerine göre tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Aile desteği için 0-4 yıl, iş desteği için 15-19 yıl, duygusal bağlılık için 0-4 yıl, devamlılık bağlılığı için 15-19 yıl ve normatif bağlılık için 5-9 yıl kurumda çalışanlar ölçeklere daha fazla puan vermiştir. Katılımcıların ev işlerinde ücretli çalışanları olma durumlarına göre tüm alt boyutlar anlamlı farklılık göstermiştir. Tüm alt boyutlara ev işlerinde yardımcı olmayanlar yüksek puan vermiştir. Katılımcıların okul öncesi yaşta çocuğa sahip olma durumlarına göre sadece normatif bağlılık anlamlı farklılık göstermemiştir. Aile desteği ve iş desteği için okul öncesi yaşta çocuğu olanlar yüksek puan verirken, duygusal ve devamlılık bağlılığı için okul öncesi yaşta çocuğu olmayanlar daha yüksek puan vermiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, ana faktörler olan iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı pozitif yönde %64,9 pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. İş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılık %64,9 artacaktır. Regresyon denklemi sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi örgütsel bağlılık üzerinde istatistik anlamlı ve pozitif yönde ilişkilidir. İş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılık %64 artış gösterecektir. Modelin R2 değeri %64,9 iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı açıkladığını göstermektedir. F testi $p < 0.05$ olduğundan modelin anlamlı olduğunu belirten H1 hipotezi kabul edilmiştir. Model tüm varsayımları sağlamıştır, elde edilen sonuçlar güvenilir yapıdadır. Daha sonra aile desteği ve iş desteği boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek amaçlı regresyonlar tahmin edilmiştir. Aile desteği arttıkça duygusal bağlılık %59,2, devamlılık bağlılığı %61 ve normatif bağlılık %61,4 artacaktır. İş desteği arttıkça duygusal bağlılık %63,1, devamlılık bağlılığı %58,3 ve normatif bağlılık %55,6 artacaktır. Bu modellerde tüm varsayımları sağlamıştır.

Analizler sonucunda bankacılık sektöründe çalışan 194 kadın için iş-yaşam dengesi sağlanmamış ve orta seviyede örgütsel bağlılık düzeyi belirlenmiştir. Yoğun çalışma saatleri gerektiren bankacılık sektöründe iş-yaşam dengesinin sağlanması amaçlı iyileştirici politikaların uygulanmasına ihtiyaç vardır.

Meyer ve Allen'in (1991) yapmış oldukları araştırmada, yaş ile duygusal ve devama ilişkin bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Winter, Taylor ve Sarros'un yapmış oldukları araştırmada, 25-29 yaş arası ile 60-64 yaş arasındaki çalışanların örgütsel bağlılık derecelerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Randall, 1988).

Bronstein ve Cowan (1988) gibi araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalarda, çocuk sahibi olmanın erkek çalışanlarda örgütsel bağlılığı artırdığı; Covin ve Brush (1993) tarafından yapılan çalışmalarda ise, çocuk sahibi olmanın kadınların olduğu kadar erkeklerin de örgüte olan bağlılığını artırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Gayle ve Uhlenberg (1998), çocuk sahibi olmanın bireylerin üzerinde ekonomik yükü artırması nedeniyle, çocuk sahibi olmak erkeklerin örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu bir etken iken, kadınların çocukların bakımıyla ilgili sorumlulukları nedeniyle, kadınların örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz bir etken olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu çalışma bulgularını destekler nitelikteki çalışmalardan biri olan Malone ve Issa'nın (2013) çalışması iş yaşam dengesinin en yüksek etkiyi örgütsel bağlılık üzerinde gösterdiğini tespit etmiştir. Sakthivel ve Jayakrishnan'ın (2012) çalışmasında, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı etkilediğini ve iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Azim ve çalışma arkadaşlarının (2012) çalışmalarında iş-yaşam dengesinin işteki otonomi, iş-aile psikolojik sözleşmesi ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu ifade edilmiştir. Benligiray ve Sönmez (2012), doktor ve hemşirelerin katılımcı oldukları araştırmalarında örgütsel bağlılık ve iş-aile çatışması arasında zayıf ve pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmalarında katılımcıların örgütsel bağlılığı yükseldikçe, iş-aile çatışmalarının da yükseldiği belirlenmiştir. Korkmaz ve Erdoğan (2014) çalışmasında iş-yaşam dengesinin örgüte bağlılık üzerinde yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışmalarda da belirlendiği üzere, iş-yaşam dengesi yükseldikçe çalışanların örgütsel bağlılıkları da artış göstermektedir. Dolayısıyla, işverenler, çalışanlarının iş-yaşam dengesini kurmalarına destek olacak uygulamalar ile çalışanı güçlendirme yoluna gitmelidir. Çalışanların aile hayatlarını işe taşımaları ve iş streslerini de ailelerine yansıtmamaları açısından iş yükü konusu göz önünde bulundurulmalı, yoğun iş yükünün oluşması engellenmeli ve çalışma ortamında strese yol açan etkilerin düzenlenmesi gereklidir. Modern yönetim anlayışını ve uygulamalarını benimseyen birçok örgütte çalışanların iş-yaşam çatışması seviyelerinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için uygulamalar yapılıyor olsa dahi iş-yaşam çatışmasının olumsuz etkileri işte ve ailede hissedilmeye devam etmektedir. Söz konusu çatışma seviyesinin yönetilebilmesi açısından bireysel emek gösterilmesinin gerekli olduğu açık bir şekilde görülmekle beraber, örgütlerin de çalışanların iş-yaşam çatışması seviyelerini yönetmeye yönelik uygulamalar kullanmaları gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışan kadınların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlayarak, iş ve yaşam tatmininin sağlanabilmesi bakımından birtakım tavsiyeler verilmesi mümkün olacaktır. Bu tavsiyeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- ✓ Öncelikli olarak kadınların yaşadıkları rol çatışmasından doğan sıkıntıların altından kalkabilmeleri açısından, psikolojik destek ve zaman yönetimi konularında destek almaları sağlanabilir.
- ✓ Kadınların aile içindeki yükümlülüklerinin azaltılması, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı şeklindeki görevlerinin arasında sıkışan kadınlar için devlet tarafından verilecek sosyal yardımlar yararlı olacaktır. Bu noktada devlet, kamusal çocuk bakımı hizmetlerinin yaygınlık kazanmasını ve herkes için kullanılabilir duruma getirilmesini sağlayarak iş hayatındaki annelere destek olabilir.
- ✓ İşverenler tarafından aile dostu şirket stratejileri izlenip, gerekli görülmesi halinde çalışanlara danışmanlık ve destek hizmeti vermeleri sağlanabilir.
- ✓ İşverenler tarafından kadın çalışanların istemeleri halinde daha az saat çalışabilmelerine olanak tanıyan esnek çalışma yöntemleri, aile rollerini sürdürebilmeleri açısından başka bir çözüm yolu sağlayacaktır. Yarı zamanlı çalışma veya diğer esnek çalışma şekilleri, çalışan anneler açısından hem gelir elde etmek hem de çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmek bakımından tercih edilmektedir.

Genel olarak; çalışma şartları verimlilik ve performansı arttırmaya ilişkin olarak düzenlenmelidir. Bununla birlikte çalışma saatlerinin ayarlanması, iş planının ve organizasyonunun yapılması, iş yaşamıyla ilgili rollerin net olarak tanımlanması, iş yükünün azaltılması, çalışanların özerkliğinin artırılması gibi girişimler; iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşanmaması açısından örgütlerden beklenen uygulamalardır. Uygulanması mümkün olan bütün çözüm önerilerinin katılımcı yaklaşımlar ile çalışan görüşleri de alınarak belirlenmesi gerekmektedir. İşyerinde daha insancıl koşullarda çalışabilmesi açısından örgütlerin gereken düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir. Toplumsal seviyede aile dostu uygulamalar yeniden gözden geçirilerek ve bu alanda düzenlemeye gidilmeli; örgütsel etkinliğin ifade edilmesi açısından çalışanlar için

yeterli esneklik sunulmalı, aile ve aile fertlerinin haklarının ve gereksinimlerinin daha fazla koruma altına alınması konusundaki öncelikler tespit edilmelidir.

KAYNAKÇA

Arslan, Şebnem (2008) Organizasyonel Vatandaşlık Davranışı ile Organizasyonel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2.

au/emplibrary/ccch/PB3_Work-family_balance1.pdf (erişim:03.01. 2018)

Azim, A.M.M., Ahmad, A., Omar, Z. ve Silong, A.D. (2012) "Work-Family Contract, Job Autonomy and Organizational Commitment" American Journal of Applied Sciences, 9(5): 740-747.

BENLİGİRAY, Serap ve SÖNMEZ, Harun, "Analysis of Organizational Commitment and Work-family Conflict in View of Doctors and Nurses" The International Journal of Human Resource Management, 23(18), 2012, 3890-3905.

Berg, Peter & Kalleberg, Arne L.(2003) Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments, Industrial Relations, Vol 42(2).

Bronstein, Phyllis & Cowan, Carolyn Pape (1988), Fatherhood Today: Men's Changing Role in the Family, Hoboken, NJ: JohnWiley&Sons.

Costello, Anna; Osborne, Jason; Costello, Anna B., & Osborne, Jason W. (2005) Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations For Getting The Most From Your Analysis, Practical Assessment, Research & Evaluation, 10(7).

Covin, Teresa J., and Christina C. Brush. "A Comparison of Student and Human Resource Professional Attitudes Toward Work and Family Issues." Group & Organization Management 18.1 (1993): 29-49

Cynthia A.ThompsonLaura L.BeuvoisbKaren S.Lynessa, (1999), When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict, Journal of Vocational Behavior

Çarıkcı, İlker (2002) İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler-Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu & Büyüköztürk, Şener (2012) Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi, s. 36.

D.SAKTHIVEL and J. JAYAKRISHNAN , (2012), Work life balance and Organizational commitment for Nurses, Asian journal of business&management sciences, V.2(5):1-6.

Edwards, Jeffrey R. & Rothbard, Nancy P. (2000) Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs, Academy of Management Review, Vol.25, No.1.

Efeoğlu, Efe & Özgen, Hüseyin (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2.

Gayle Kaufman and Peter Uhlenberg, Effects of Life Course Transitions on the Quality of Relationships between Adult Children and Their Parents, Journal of Marriage and Family

Goleman, Daniel (2008) İşbaşında Duygusal Zeka, Varlık Yayınları, (2. Baskı), İstanbul, 2000, s. 45.

Greenhaus, Jeffrey H. & beutell, Nicholas J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review, 10(1).

Guest, David (2002) Perspectives on Study of Work-Life Balance, Social Science Information, 41(2).

Guest, David E. (2002) Perspectives on the Study of Work-Life Balance, Discussion Paper, ENOP Symposium, pp.1-13.

Kapız, Serap Özen (2002) İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3.

KORKMAZ, Oya, ERDOĞAN, Evrim, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", Ege Akademik Bakış, 14(4), 2014, ss. 541-557.

- Kossek, Ellen Ernst & Lambert, Susan J. (2005) *Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Kuhlman, Patricia S. & Kuhlman, Gregory A. (2004) *Marriage Facts, Balancing Family and Work*, <http://www.stayhitched.com/balance.htm> (erişim:07.01.2018)
- Malone, E.K. ve Issa, R.R.A. (2013) "Work-Life Balance and Organizational Commitment of Women in the Meyer John P. & Allen, Natalie J. (1991) A three Componet Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1.
- Namasivayam , Karthik & Zhao, Xinyuan (2007) An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India, *Tourism Management*, Vol.28(5).
- Netemeyer, Richard , Boles, James & McMurrian, Robert (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4).
- Netemeyer, Richard.G.; Boles, James S. & Mcmurrian, Robert (1996) Development and Validation of WorkFamily Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*.
- O'Driscoll, Michael, Brough, Paula & Kalliath, Thomas (2009) *Work-Family Conflict and Facilitation*, Chapter 6, in "Managing the Work-Home Interface", Psychology Press.
- Organizational Behaviour*, 9(1), 1988, pp. 309-317.
- Özutku, Hatice (2008) Organizasyona Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasında İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2.
- Policy Brief (2006), *Work and Family Life Balance*, No: 3, <http://www.rch.org>.
- Randall, Donna M. (1988) Multiple Roles and Organisational Commitment, *Journal of Organizational Behaviour*, Volume: 9(1).
- Randall, Donna M., "Multiple Roles and Organisational Commitment", *Journal of*
- Simon Chak-keung Wong ve Annie Ko, "Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perception on Work-Life Balance Issues", *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 2009, s.195-196.
- Süzer, Sami (2003) *Mısır Tarımı*, Trakya Tarımsal Araştırma Enstitüsü, Edirne.
- Thompson , Cynthia A. & Beauvais, Laura L. (1999) When Work-Family Benefits are not Enough: The Influence of Work-Famiy Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict, *Journal of Vacational Behaviour*, Vol. 54.
- U.S. Construction Industry*" 139(2): 87-98.
- Vatansever, Çiğdem (2008) *Work and Non-Work Life Balance, and its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Vol. 60, No. 4 (Nov., 1998), pp. 924-938
- Volume 54, Issue 3, June 1999, Pages 392-415
- Wiener, Yoash & Vardi, Yoav (1980) Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 26(1), pp.81-96.