

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

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

Hüseyin EKİNCİ¹

Başvuru Tarihi: 08.10.2021 Yayına Kabul Tarihi:22.10.2022 DOI: 10.21764/maeuefd.1006596

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmada MEB'e bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre iş yaşam dengesi düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş yaşam dengesiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel (korelasyonel) tarama yöntemi ve ilişkisel tarama yöntemlerinden açıklayıcı model kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Antalya'nın Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu ve Döşemealtı ilçelerinde çalışan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde olasılığa dayalı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin yaşamın işe olumsuz etkisi boyutunda düşük; işin yaşama olumsuz etkisi boyutunda orta, işin yaşama olumlu etkisi boyutunda orta ve yaşamın işe olumlu etkisi boyutunda yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır. İşin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi boyutlarıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları arasındaki ilişki dışında tüm alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Anahtar Sözcükler: *İlköğretim öğretmenleri, İş yaşam dengesi, Örgütsel bağlılık*

Abstract: The purpose of this study it was to determine the relationship between work life balance and organizational commitment according to the opinions of teachers, working in official primary and secondary schools affiliated to the Ministry of National Education. In the study, exploratory model of correlational survey method was used. The population of the research consists of primary education teachers working in Antalya's Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Aksu and Döşemealtı districts in the 2019/2020 academic year. Probability-based sampling methods were used to determine the sample. As a result, teachers' work-life balance is low in the negative effect of life on work; It has been determined that the negative effect of the job on life is moderate in the dimension, the positive effect of the work on life is moderate and the positive effect of life on work is high. It was understood that teachers' organizational commitment was at a moderate level in emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. It was determined that there is a significant relationship between all sub-dimensions except the relationship between the negative effect of the job on life and the negative effect of life on work and the dimensions of attendance and normative commitment.

Keywords: *Primary school teachers, Work life balance, Organizational commitment*

* Bu çalışma yazarın aynı başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Uzman, Milli Eğitim Bakanlığı, huseyin_ekinci_33@hotmail.com, ORCID no: 0000-0001-8718-3206

Giriş

Çalışma hayatı içerisinde ortaya çıkan birçok yenilik; sanayi alanında meydana gelen gelişmeler, teknolojik gelişmeler, insana verilen değerin artması, kadınların iş hayatına dahil olmaları, insanların kendilerine geliştirme istekleri ve aileleri ile daha kaliteli zaman geçirme istekleri, insanların iş ve yaşam alanları arasında denge kurmaya, iş verenleri ise iş yaşam dengesi programlarını uygulamaya yöneltmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş hayatı ve özel hayatın dengeli olması, insan olarak öğretmenlerin morali, aile içi ilişkileri ve çevrelerine verecekleri olumlu katkılar açısından önemlidir.

İş Yaşam Dengesi

İş hayatının önemli unsurlarından olan iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki ilişki geçmişten günümüze kadar merak uyandıran ve araştırılan konular içerisinde yer almaktadır. İş yaşamında insana verilen değerin artması ve günümüzde teknolojinin gelişmesi ile iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar önem kazanmıştır.

İş yaşam dengesi kavramı, iş yaşamındaki değişikliklerle hayatımıza giren yeni bir kavramdır. 1986'da ilk olarak kullanılmaya başlanan İş Yaşam Dengesi kavramı günümüzde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Örneğin, W.K. Kellogg şirketi, 2. Dünya Savaşı'ndan önce rutin olarak devam ettirdikleri "3 gün / 8 saatlik vardiya" sistemini değiştirerek "4 günlük / 6 saatlik vardiya" sistemine geçmişlerdir ve bu yeni uygulama sonucunda çalışanların verimliliklerinin ve morallerinin arttığı gözlemlenmiştir. Geçmişte iş aile dengesi olarak kullanılmakta olan kavram günümüzde iş yaşam dengesi şeklinde ifade edilmeye başlanmıştır (Lockwood, 2003).

İş yaşam dengesi; en genel tanımıyla bireylerin özel hayatında ve iş hayatında denge kurabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Redmond ve diğerleri, 2006). Bireylerin özel hayatlarında ve iş hayatlarında üstlendikleri birçok rol bulunmaktadır; bireyler üzerlerinde bulunan bu rollerin uyumu ve yaşamlarından duydukları memnuniyet ölçüsünde iş yaşam dengesi kurmaktadır (Greenhaus ve diğerleri, 2003; Susi ve Jawaharrani, 2011). Bireyler yaşamlarının sadece iş hayatından oluşmadığını aynı zamanda ailesi ve kendisi ile ilgilendiği özel yaşamlarının da olduğu, bu özel yaşam ile iş yaşamı arasında uyum ve bütünleşme durumu iş yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır (Crozier-Durham, 2007).

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ile iş yaşamında meydana gelen değişiklikler sonucunda, kurumların çalışanlarının iş yaşam dengeleri sağlamaya yönelik programlar uygulamaya başladıkları görülmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Örgütler iş yerinde, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlar uyguladıkça çalışanlarının morallerinin arttığı, ruhsal sağlıklarının daha iyi hal aldığı ve yaşam kalitelerinin arttığı görülmektedir (Kapız, 2002). Çalışanların iş yaşam dengesi kurabilmeleri için sendikaların, işverenlerin ve hükümetlerin bazı önlemler alması gerekir. Sendikalar; toplum içerisinde çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları sorunlara farkındalık oluşturmalı, çalışanlara hizmet içi eğitimler düzenleyerek kişisel gelişimlerine katkı sağlamalı ve toplu sözleşme çalışmalarında çalışanların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik kararlar alınmasına yardımcı olmalıdırlar. İş verenler; çalışanların ücretlerini ve ücret kesintilerini düzenlemeli, esnek ve part-time (yarı zamanlı) çalışma sistemi uygulamalı, çalışanlarının stresle başa çıkabilmelerine yardımcı olmalı ve çalışanların içerisinde bakıma muhtaç olan aile bireyi olanlar ile çocuklu kadın çalışanlara destek sağlayıcı düzenlemeler yapmalıdırlar. Hükümetler; işverenlerin ve sendikaların çalışanların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlarına destek vermeli, işverenleri esnek çalışma uygulamaları konusunda desteklemeli ve yaşlı ile çocuk bakımı konularında ülke genelinde gerekli düzenlemeler yapmalıdırlar (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş yaşam dengesi uygulamalarının hem örgüt hem çalışanlar için faydaları bulunmaktadır. Örgütler iş yaşam dengesi uygulamalarını gerçekleştirdikçe çalışanların devamsızlıklarının azaldığı, iş gücü ve devir hızının azaldığı, verimliliklerinin arttığı, örgütsel bağlılıklarının arttığı ve örgüt imajının korunduğu görülmektedir. İş yaşam dengesi uygulamalarının çalışanların iş memnuniyetini artırdığı, iş güvenliği duygusunu artırdığı, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını sağladığı, iş stresinin azaldığı ve iş yaşamında kontrolü sağladıkları görülmektedir (Lazar ve diğerleri, 2010).

İş yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda hem çalışanlar hem de örgütler bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Çalışanlar iş yaşam dengesini sağlayamadıklarında; iş stresi, iş yükü, rol baskısı yaşamaktadırlar ve iş yerinden bekledikleri değeri göremediklerinde motivasyonları olumsuz etkilenmektedir. İş yerinde motivasyonu düşen çalışanlar bu durumu özel hayatlarına yansıtmakta ve iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmaktadır (Ergün, 2019). İş yaşam dengesinin sağlanamaması çalışanların iyi olma durumlarını olumsuz etkilemekte, yaşam memnuniyetlerinin azalmasına yol açmakta, uyku problemi, alkol ve uyuşturucu gibi sorunlara neden olmaktadır (Delecta, 2011). İş yaşam dengesinin sağlanamaması, örgütlere doğrudan ve dolaylı maliyetler

oluşturmaktadır. Doğrudan maliyetler; iş yerindeki performans, işe katılım ve üyelik, sağlık giderleri ve tazminatlardır. Dolaylı maliyetler ise güç kaybı, hatalı karar verme, saldırganlık ve şiddet, iletişim kesintileri, iş ilişkilerinin kalitesini etkileyen durumlardır (Quick ve diğerleri, 1997).

Bütün meslekler de olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş ve yaşamın dengede olması, insan olarak öğretmenlerin aile içi ilişkilerini, morallerini ve çevresindekilere verebilecekleri olumlu katkılar açısından önemlidir. Öğretmenlerin kültürel, sosyal ve ekonomik bakımdan daha kaliteli bir hayat sürdürmeleri için sahip oldukları olanaklardan daha fazlasına ihtiyaç duydukları söylenebilir. Ekonomik kaygısı olan öğretmenler hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında stres içerisinde olabilirler. Öğretmenler bu stresi çevrelerine de yansıtabilirler. Öğretmenlerin iş yerlerinde çalışırken birçok zorluk ile mücadele etmeleri gerekebilir (Sağlam ve Sağlam, 2005; Doğan, 2008; Erdem, 2010). Ekonomik doygunluğu yaşamayan öğretmenler, iş yerlerine isteyerek gitmek istemeyebilir, sorumluluklarını yerine getirmekte zorluk yaşayabilirler. Ekonomik kaygı içerisinde bulunan öğretmenler çalışma sürelerini arttırmak isteyebilirler (egzersiz, kurs vb. çalışmalara katılma isteği). Bu durum öğretmenlerin kendilerine ayırmaları gereken zamanı iş hayatında kullanmalarına ve bunun sonucunda iş ve yaşam dengesizliği yaşamalarına sebep olabilir (Dur, 2019). İş yerlerindeki çalışma süreleri, kendisine ait ofis, sınıf araç gereçlerinin tam olması, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma vb. etkiler, öğretmenlerin iş yaşam dengesini arttırabilir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı kurumun amaçlarını ve değerlerini benimsemesi (tanıma), kurum adına çaba göstermek istemesi (katılım) ve kurum üyeliğini devam ettirmeye özen göstermesi (bağlılık) faktörlerine dayalı olarak çalıştığı kurumla özdeşleşmesinin ve bu kuruma dahil olmasının göreceli gücüdür (Bogler ve Somech, 2004). Balay (2000)'a göre örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel çalışma sistemine dayalı olan içselleştirme, bireysel çıkarılara ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum, diğer örgüt çalışanları ile yakın ilişki içerisinde girerek kendini ifade etmeyi özendiren özdeşleşme boyutlarından oluşmaktadır.

Örgütler için örgütsel bağlılık beş etkenden dolayı önemlidir. İlk olarak çalışanların işe devamsızlık, geri çekilme, iş arama etkinlikleri ve işi bırakmalarına sebep olabilmesi açısından önemlidir. İkinci olarak çalışanların performans, işe sarılma, moral ve iş doyumunun sağlanması açısından önemlidir. Üçüncü olarak çalışanların özerklik, görev anlayışı, sorumluluk ve katılımı ile işe gelmeleri açısından

önemlidir. Dördüncü olarak çalışanların kıdem, yaş, eğitim ve cinsiyet gibi çalışanların demografik özellikleriyle yakından ilişki içerisinde olması sebebiyle önemlidir. Son olarak çalışanların örgütlerine olan bağlılık seviyelerinin bilinmesinin örgüte çok sayıda fayda sağlayacağını bilmesi ve örgütsel maliyetleri minimize edeceği tahmin edilmesinden dolayı örgütsel bağlılık örgütler için büyük önem arz etmektedir (Balay, 2000). Çalışanlar için örgütsel bağlılık moral ve motivasyon sağlanması, iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler gerçekleştirilmesi, iş değişikliği istememesi ve iş yerinde kendini değerli hissetmesi açısından önem arz etmektedir.

Bir örgütün çalışanlarının bağlılıklarının artırılması iş doyumları, iş motivasyonları, işe devam etme isteğine dayalı olarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmeleri ve çalışanların uzun süre örgütlerinde çalışmaya devam etmeleri için önemlidir (Stroh ve diğerleri, 2001). Örgütler başarılı çalışanlarını elde tutmak için sadece maddi olanaklarının iyileştirilmesinin yeterli olmadığını farkındadırlar. İşverenler çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırarak iş yerinde devam etmelerini sağlar ve bununla birlikte çalışanların etkililikleri ile verimlilikleri de artar (Ada ve diğerleri, 2008).

Randall (1987) bireylerin örgütsel bağlılıklarının örgüt ve çalışanlar açısından sonuçlarını düşük, ılımlı ve yüksek düzey olmak üzere üç ana grupta incelemiştir. Koç (2009)'a göre düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgütleri ile olan psikolojik aidiyet duygusunun azalmasına bağlı olarak örgütleri tarafından istenilmeyen çalışan olarak görülebilirler. Bu çalışanlar ilk buldukları fırsatta örgütlerinden ayrılmak isteyeceklerdir. İlimli örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar; örgütlerinin faaliyetlerini, amaçlarını ve politikalarına kabul etmesine karşın kendilerini tam olarak örgütlerine ait hissetmezler. Bu düzey bağlılığa sahip çalışanlar genellikle örgütlerinin beklentilerini ve isteklerini karşılasalar da kendi değerleri ile örgüt değerleri çatıştığında örgütleri ile sorun yaşayabilirler. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışanlar ise örgütlerinin amaçlarını kabul ederler, örgütlerinin tüm değerlerini benimserler, kendilerini örgütlerine adanlar ve örgütleri ile bütünleşirler. Bu düzey bağlılığa sahip çalışanlar örgütleri için elinden geleni yapmak isterler ve örgütlerinde çalışmaya devam etmek isterler.

Alanyazında öğretmenlerin iş yaşam dengelerine yönelik çok az çalışma bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Altun Dilek ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile işkolik eğilimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında işkolik eğilim göstermeyen öğretmenlerin rahat, gönülsüz, umarsız ve inancını kaybetmiş çalışanlar olduğu, işkolik eğilim gösteren öğretmenlerin ise iş meraklısı ve iş bağımlısı çalışanlar olduğu, iş bağımlısı olan öğretmenlerin işlerinden

duydıkları haz yükseldikçe yaşam doyum düzeylerinin yükseldiği, serbest çalışan öğretmenlerin işlerine bağlılık düzeyleri yükseldikçe iş aile çatışma düzeylerinin yükseldiği sonuçlarına varmışlardır. Aksoy (2019) beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam dengesini, boş zaman yönetimi ve işkoliklik açısından incelediği araştırmasında öğretmenlerin yaşlarının arttıkça boş zamanlarını değerlendirme seviyelerinin azaldığı ve işkolikliğin arttığı sonucuna varmıştır. Ayrıca öğretmenlerin işkoliklik, boş zamanı değerlendirme ve iş yaşam dengesi boyutlarında kadın öğretmenlerin çalışmaya karşı motivasyon hissetme açısından ve boş zaman yönetimlerinde daha yüksek sonuçlar verdiğini belirlemiştir.

Alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Akar (2018) öğretmenlerin tükenmişlik, okula yabancılaşma, duygusal bağlılık, iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında öğretmenlerin iş yaşamı kalitesiyle ilgili algılarının duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi olurken okul yabancılaşması ve tükenmişlik üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirlemiştir. Ayrıca araştırmacı öğretmenlerin duygusal bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu; öğretmenlerin tükenmişlik, okula yabancılaşma ve iş yaşam kalitesi algılarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde kısmi arabuluculuk rolü üstelendiği sonucuna varmıştır.

Dur (2019) sınıf öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin, iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini incelediği araştırmasında erkek öğretmenlerin dışsal doyum ile iş yaşam uyumu düzeyleri kadın öğretmenlerden yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanında 34-39 yaş ve 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin 22-27 yaş ile 28-33 yaş grubundaki öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olma algı düzeylerinden yüksek olduğunu; 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin devam bağlılıklarının 22-27 yaş grubu öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca bekar öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olma algıları ile devam bağlılıkları evli öğretmenlerden düşük olduğunu; öğretmenlerin yaşlarının artması ile buldukları kurumlarda uzun süre görev almalarının ise yaşamın işten ibaret olma algılarının ve devam bağlılıklarının artmasına neden olduğunu belirlemiştir. Sınıf öğretmenlerinin dışsal ve içsel doyumlarının, duygusal bağlılıklarının iş yaşam uyumundan etkilendiğini, devam bağlılıklarının ise yaşamın işten ibaret olması algısını etkilediğini belirlemiştir.

Bu çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengeleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre;

- İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ne düzeydedir?
- İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşleri, eğitim durumlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
- İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri, eğitim durumlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, kıdemlerine, buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
- İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam dengeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nasıldır?

Yöntem

Araştırma Modeli

İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkilerini tespit etmek için nicel araştırma yaklaşımına dayalı yöntemlerden ilişkisel (korelasyonel) tarama yöntemi ve ilişkisel tarama yöntemi türlerinden açılımlı model kullanılmıştır. Bu modelde bir değişkendeki değişimin diğer değişkendeki yansımaları gözlemlenmeye çalışılır (Metin, 2015). Bu bağlamda çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengeleriyle örgütsel bağlılıkları (değişkenleri) arasındaki ilişki incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin 5 merkez ilçesindeki (Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Döşemealtı ve Aksu) resmi 156 ilköğretim ve 199 ortaokulda görev yapan 7571 ilköğretim öğretmeninden oluşmaktadır.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi ve sürekli değişkenler için örneklem büyüklüğünü tespit etmeye yarayan formüllerden faydalanılmış ve örneklem grubunun sonuç olarak 366 öğretmenden oluşturulması kararlaştırılmıştır (Bartlett ve diğerleri, 2001; Büyüköztürk ve diğerleri, 2010; Balcı, 2018). Çalışmanın örnekleminin tespit edilebilmesi için olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme ve küme örnekleme yöntemleri kullanılmıştır.

Bu çalışmada, ilk aşamada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden olan küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede Antalya ilinin 5 merkez ilçesinde bulunan ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmen sayılarına göre alt kümelere ayrılmıştır ve evreni temsil etme oranına göre örneklem grubuna dahil edilmesi gereken öğretmenler tespit edilmiştir. Konyaaltı ilçesinde resmi 14 ilkokul ve 19 ortaokul; Muratpaşa ilçesinde resmi 40 ilkokul ve 43 ortaokul; Kepez ilçesinde resmi 58 ilkokul ve 77 ortaokul; Aksu ilçesinde resmi 27 ilkokul ve 39 ortaokul; Döşemealtı ilçesinde resmi 17 ilkokul ve 21 ortaokul arasından Konyaaltı ilçesinde 2 ilkokul 2 ortaokul; Muratpaşa ilçesinde 4 ilkokul 4 ortaokul; Kepez ilçesinde 5 ilkokul 5 ortaokul; Aksu ilçesinde 3 ilkokul 2 ortaokul; Döşemealtı ilçesinde 2 ilkokul 2 ortaokul belirlenmiştir. İkinci aşamada çalışma yapılacak okullar, her alt küme arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Çalışma grubunu oluşturacak ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin seçiminde ise ikinci aşamada belirlenen okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçim yapmak üzere basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında yararlanmak üzere 217 anket kullanılmıştır. Ölçme araçlarının geçerliği ve güvenilirliği sağlandıktan sonra bu kullanılan anketlerden bağımsız olarak, 16 ilkokul ve 15 ortaokulunda görev yapmakta olan 450 ilköğretim okulu öğretmenine daha anket uygulanmış ve sonuç olarak bu anketlerden 423 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve buldukları kurumlardaki çalışma süreleri) ile iki ölçme aracı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin ikisinde de 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçme aracında kullanılan derecelendirmeler ise şu şekilde yapılmıştır: 1) "Kesinlikle Katılmıyorum", 2) "Katılmıyorum", 3) "Kararsızım", 4) "Katılıyorum" ve 5) "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde

gruplandırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçları yasal izinler alındıktan sonra belirlenen örneklem çerçevesinde ihtiyaçlar doğrultusunda yüz yüze ve online olarak iki şekilde hazırlanıp uygulanmıştır.

Çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisini belirlemeye yönelik kişisel bilgi formu ile iki ölçme aracı birlikte kullanılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerini tespit etmek üzere Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından daha önce güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapıp Türkçeye uyarlanmış olan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını tespit etmek üzere Dağlı ve diğerleri (2018) tarafından daha önce geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıp Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin ve İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin güvenilirlik ve geçerlik analizlerini yapmak üzere örneklem çerçevesinde 217 anket kullanılmıştır. Hair ve diğerleri (1998)’e göre faktör analizi işlemlerinde örneklem büyüklüğü madde sayısının en az 5 katı şeklinde olmalıdır; fakat, örneklem, madde sayısının 10 katına kadar geliştirilebilir. Bu bağlamda araştırma örnekleminin yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği

İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ne ait Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin X^2/sd değeri 2,12; RMSEA değeri ,07; S-RMR değeri ,07; NNFI değeri ,95; CFI değeri ,96 “kabul edilebilir uyum” ve IFI değeri ,96 ile “mükemmel uyum” göstermektedir (Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003). GFI değeri ,89 ve AGFI değeri ,84 olarak “kabul edilebilir” olarak belirlenmiştir (Segars ve Grover, 1993; Doll ve diğerleri, 1994). Ölçeğe ait güvenilirlik kat sayısı (Cronbach Alfa) ,711 bulunmuştur (Akgül ve Çevik, 2003). Sonuç olarak Ekinci ve Sabancı (2021)’nin analizlerinde elde ettikleri sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği ve ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne ait Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin X^2/sd değeri 2,58; RMSEA değeri ,08; S-RMR değeri ,08; NNFI değeri ,95; CFI değeri ,96 ile “kabul edilebilir uyum”, IFI değeri ,96 ile “mükemmel uyum” göstermektedir (Schermelleh-Engel ve diğerleri, 2003). GFI değeri ,86 ve AGFI değeri ,81 olarak “kabul edilebilir” olarak belirlenmiştir

(Segars ve Grover, 1993; Doll ve diğerleri, 1994). Ölçeğe ait güvenilirlik kat sayısı (Cronbach Alfa) ,895 olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur (Akgül ve Çevik, 2003). Sonuç olarak Dağlı ve diğerleri (2018)'nin analizlerinde elde ettikleri sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği ve ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

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

Tablo 1.

Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi

Ölçek	Boyut	Skewness (çarpıklık)	Kurtosis (basıklık)
İş Yaşam Dengesi	İyose	,346	-,426
	Yiose	,725	,712
	İyole	-,348	-,482
	Yiole	-,652	,300
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	-,468	,042
	Devam Bağlılığı	,037	-,202
	Normatif Bağlılık	,136	-,340

Tablo 1.'deki verilerin normal dağılıp dağılmaması ile ilgili olarak Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelendiğinde tüm alt boyutların normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir. Normal dağılım için Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin " $\pm 1,0$ " arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2018).

Her iki gruptaki ölçümlerin varyansların eşit dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ise Levene testi yapılmıştır. Değişkenlerin normal dağılmadığı ve varyansların eşit olmadığı tespit edildiğinde parametrik olmayan testler yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerinde farklılığın kaynağını

belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Scheffe, Tukey HSD ve LSD testlerinden yararlanılmıştır. Anlamlılık testlerinde ,05 ve ,01 değerleri esas alınmıştır (Akgül ve Çevik, 2003; Büyüköztürk, 2018; Bryman ve Cramer, 2001; Cohen ve diğerleri, 2000; Leech ve diğerleri, 2005).

Bulgular ve Tartışma

Çalışmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’ de verilmiştir.

Tablo 2.

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

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

İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesine İlişkin Bulgular

İlköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengesi alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde işin yaşama olumsuz etkisinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=2,80$); yaşamın işe olumsuz etkisinin düşük düzeyde olduğu ($\bar{x}=1,95$) belirlenmiştir. Buna karşılık ilköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisinin orta düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,13$); yaşamın işe olumlu etkisinin yüksek düzeyde olduğu ($\bar{x}=3,45$) belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengesine yönelik ilişkisiz örneklem için yapılan t-testi analizi sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$t_{(421)}=-3,355$; $p=,001<,05$]. İlköğretim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). Kadın öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi boyutunda iş yaşam dengesi düzeyi ($\bar{x}=2,92$), erkek öğretmenlerden ($\bar{x}=2,62$) yüksek olarak belirlenmiştir.

Eğitim durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengesine yönelik ilişkisiz örneklem için yapılan t-testi analizi sonucunda işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). Lisans ve lisansüstü öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$t_{(421)}=2,916$; $p=,001<,05$]. Lisans mezunu öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi düzeyi ($\bar{x}=3,49$), lisansüstü öğretmenlerden ($\bar{x}=3,11$) yüksektir.

Yaş durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda işin yaşama olumsuz etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}=2,981$; $p=,019<,05$]. Yaşamın işe olumlu etkisine ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 42-49 yaş arası öğretmenlerle ($\bar{x}=3,63$), 34-41 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{x}=3,35$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 42-49 yaş arası öğretmenlerin, 34-41 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Yaş durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumsuz etkisi boyutunda normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Analiz sonucu ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin yaş durumu değişkenine göre yaşamın işe olumsuz etkisi [$X^2_{(4)}=1,833$; $p>,05$] boyutundaki iş yaşam dengelerinin anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Kıdem durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutundaki iş yaşam dengelerinde ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,986$; $p=,019<,05$]. Yaşamın işe olumsuz etkisine ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 11-15 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=2,15$), 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=1,85$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin, 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir. Kıdem durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi boyutunda normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Analiz sonucu ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin kıdem durumu değişkenine göre işin yaşama olumlu etkisinin [$X^2_{(4)}=1,176$; $p>,05$] anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,458$; $p=,045<,05$]. İşin yaşamı olumlu etkisine ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre bu farkın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=3,76$), 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,97$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 21 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisi düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

İlköğretim Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, duygusal bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{x}=3,36$); devam bağlılığı boyutunda

örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{x}=3,23$); normatif bağlılık boyutunda örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{x}=2,74$) tüm alt boyutlarda orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik ilişkisiz örneklem için yapılan t-testi analizi sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarındaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$).

Yaş durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 3,047$; $p=,017<,05$]. Devam bağlılığına ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre bu farkın 42-49 yaş arası öğretmenler ($\bar{x}=3,40$), 50 yaş ve üzeri öğretmenler ($\bar{x}=3,12$), 26-33 yaş arası öğretmenlerle ($\bar{x}=3,10$), 18-25 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{x}=2,90$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 42-49 yaş arası öğretmenlerin, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerden; 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin, 26-33 yaş arası öğretmenlerden ve 26-33 yaş arası öğretmenlerin ise 18-25 yaş arası öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir. Yaş durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları boyutlarında normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Analiz sonucu ilköğretim öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre duygusal bağlılık [$X^2_{(4)}=4,083$; $p>,05$] boyutunda ve normatif bağlılıklarının [$X^2_{(4)}=8,079$; $p>,05$] anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Kıdem durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). Kıdem durumu değişkenine göre ilköğretim öğretmenlerinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi yapılmıştır. Analiz sonucu ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerinin kıdem durumu değişkenine göre duygusal bağlılık [$X^2_{(4)}=4,597$; $p>,05$] boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı şekilde farklılaşmadığını ve normatif bağlılıklarında [$X^2_{(4)}=16,582$; $p<,05$] ise anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Normatif bağlılıklarına ilişkin gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tamhane testi

sonuçlarına göre bu farkın 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerle, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan tek faktörlü varyans analizi sonucunda duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>,05$). İlköğretim öğretmenlerinin devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 3,460$; $p=,009<,05$]. Devam bağlılıklarında gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 16-20 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=3,74$), 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=3,15$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir. İlköğretim öğretmenlerinin normatif bağlılık alt boyutundaki örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır [$F_{(4-418)}= 2,819$; $p=,025<,05$]. Normatif bağlılıklarında gruplar arasındaki anlamlı farklılığı belirlemek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bu farkın 16-20 yıl çalışan öğretmenler ($\bar{x}=3,33$) ve 6-10 yıl çalışan öğretmenlerle ($\bar{x}=2,70$), 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=2,69$) görüşleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden; 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin de 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

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

İlköğretim öğretmenlerinin görüşleri temel alınarak yapılan basit korelasyon analizi sonuçlarına göre işin yaşama olumsuz etkisi ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,177$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı; yaşamın işe olumsuz etkisi ile duygusal bağlılık arasında ($r=-,168$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı; işin yaşama olumlu etkisi ile duygusal bağlılık arasında ($r=,359$; $p=,00<,01$) orta düzeyde, pozitif ve anlamlı; işin yaşama olumlu etkisi ile devam bağlılığı arasında ($r=,116$; $p=,01<,05$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı; işin yaşama olumlu etkisi ile normatif bağlılık arasında ($r=,194$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı; yaşamın işe olumlu etkisi

ile duygusal bağlılık arasında ($r=,227$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı; yaşamın işe olumlu etkisi ile devam bağlılığı arasında ($r=,198$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı; yaşamın işe olumlu etkisi ile normatif bağlılık arasında ($r=,133$; $p=,00<,01$) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşin yaşama olumsuz etkisi ile devam bağlılığı arasında ($r=,030$; $p=,54>,05$); işin yaşama olumsuz etkisi ile normatif bağlılık arasında ($r=-,040$; $p=,40>,05$); yaşamın işe olumsuz etkisi ile devam bağlılığı arasında ($r=-,094$; $p=,05>,05$) ve yaşamın işe olumsuz etkisi ile normatif bağlılık arasında ($r=,013$; $p=,78>,05$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık, iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çerçevede elde edilen sonuçlar şöyledir:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin “Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi” boyutu iş yaşam dengelerinin düşük olduğu, “İşin Yaşama Olumsuz Etkisi” boyutu iş yaşam dengelerinin ve “İşin Yaşama Olumlu Etkisi” boyutu iş yaşam dengelerinin orta düzeyde olduğu, “Yaşamın İşe Olumlu Etkisi” boyutu iş yaşam dengelerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Özel hayatlarında mutlu olan öğretmenler bu mutluluğu iş hayatlarına yansıtabilir ve aynı şekilde iş hayatlarında mutlu olan öğretmenler bu mutluluğu özel hayatlarına yansıtabilir. Öğretmenlerin özel hayatları ile iş hayatları birbirlerini olumlu etkileyebilir. Akın (2019), Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kadın öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi ise erkek öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin ise erkek öğretmenlerin işin yaşama olumsuz etkisi düzeyinden yüksek olması, kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi sağlamada erkek öğretmenlere göre dezavantajlı olmasından, kadın öğretmenlerin çift vardiya çalışmalarından, işlerini evlerine taşımalarından kaynaklandığı söylenebilir (Küçükşen ve Kaya, 2016). Aksoy

(2019), Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Teker (2015) cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde herhangi bir farklılık saptanmadığını belirtmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Lisans mezunu öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi, lisansüstü öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Akpulat (2019), Dur (2019), Çobanoğlu ve diğerleri (2019) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmadığını belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş durumlarına göre yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi ve işin yaşama olumlu etkisinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. 42-49 yaş arası öğretmenlerin işe, 34-41 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi 42-49 yaş arası öğretmenlerin artan yaşla birlikte olgunlaşmaları ile özel hayatlarına daha çok önem verdikleri, özel hayatlarındaki rollerinin ve sorumlulukların değişmesi ile özel hayatlarının iş hayatlarını daha olumlu etkilediği söylenebilir. Akkuş (2020) yaş durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam dengesinin farklılaştığını, öğretmenlerin yaşlarının ilerlemesiyle yaratıcılıklarını geliştirdiklerini ve potansiyellerinin farkına daha çok vardıklarını belirtmiştir. Akpulat (2019) ise öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdem durumlarına göre işin yaşama olumlu etkisi, işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alan yazındaki sonuçlara paralel olarak 11-15 yıl çalışan öğretmenlerin işe 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin yaşamın işe olumsuz etkisi boyutu iş yaşam dengesi düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Akkuş (2020), Akpulat (2019), Akın (2019), Altun Dilek ve Yılmaz (2016) ve Teker (2015) öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutlarında anlamlı

bir farklılık saptanmamıştır. 21 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre, işin yaşama olumlu etkisi boyutundan yüksek olduğu belirlenmiştir. Çobanoğlu ve diğerleri (2019) öğretmenlerin okullardaki görev süresi arttıkça daha iyi iş yaşam dengesi kurabildiklerini belirtmiştir. Altun Dilek ve Yılmaz (2016) öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki hizmet süresi değişkenine göre iş yaşam dengelerinin farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alcan (2018) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özkeskin (2019) öğretmenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olmadığını fakat devam bağlılıklarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha çok kurumlarına duygusal bağlılık yaşadıklarını belirtmiştir. Canbaz (2019), Alcan (2018) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet durumu değişkenine göre değişmediğini belirtmişlerdir.

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

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaş durumlarına göre normatif bağlılık ve duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. 42-49 yaş arası öğretmenlerde en yüksek düzeyde olduğu, 18-25 yaş arasında ise en az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi olarak yaş ile meslekteki görev süresi artan öğretmenlerin kurumlarından ayrılmaları halinde ortaya çıkacak maliyetleri (emeklilik, terfi, taşınma vb.) daha çok göz önünde bulundurdıkları söylenebilir. Canbaz (2019) ve Alcan (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını belirtmiştir.

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

İlköğretim öğretmenlerinin buldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık bağlılıklarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 16-20 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin devam bağlılık boyutu ve normatif bağlılık düzeyinden yüksek olduğu saptanmıştır. 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi öğretmenlerin buldukları kurumda uzun süre görev almalarının kurumlarından ayrılmaları halinde ortaya çıkacak maliyetleri (emeklilik, terfi, taşınma vb.) göz önünde bulunduklarında örgütlerinde kalmayı daha çok istedikleri söylenebilir. Alcan (2018) ve Sevgin (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının buldukları kurumlardaki çalışma süreleri durumu değişkenine göre değişmediğini belirtmişlerdir.

Araştırmanın ana problemine yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; İlköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumsuz etkisi ile duygusal bağlılıkları arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olması öğretmenlerin örgütleriyle bütünleştikçe işlerinin yaşamlarını olumsuz etkilemesinin azaldığı söylenebilir. Yaşamın işe olumsuz etkisi ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olması öğretmenlerin örgütleriyle bütünleştikçe özel yaşamlarının işlerini olumsuz etkilemesinin azaldığı söylenebilir. İşin yaşama olumlu etkisi ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olması öğretmenlerin örgütleriyle bütünleştikçe işlerinin yaşamlarını olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir. Yaşamın işe olumlu etkisi ile duygusal bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve

anlamli bir ilişki olması öğretmenlerin örgütleriyle bütünleştikçe yaşamlarının işlerini olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir.

İlköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi ile devam bağıllığı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olması öğretmenlerin işlerinden ayrılmaması halinde işlerinin yaşamını olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir. Yaşamın işe olumlu etkisi ile devam bağıllığı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olması öğretmenlerin işlerinden ayrılmaması halinde yaşamlarının işlerini olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir.

İlköğretim öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi ile normatif bağıllık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olması öğretmenlerin örgütlerinden ödülleri aldıka işlerinin yaşamını olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir. Yaşamın işe olumlu etkisi ile normatif bağıllık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olması öğretmenlerin örgütlerinden ödülleri aldıka yaşamlarının işlerini olumlu etkilemesinin arttığı söylenebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşamın işe olumlu etkisi ile duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllıkları arasında anlamli bir ilişki olmasından dolayı öğretmenlere işin yaşama olumlu etkisini sağlamaya yönelik programlar oluşturulabilir. Öğretmenlerinin işin yaşama olumlu etkisi ile duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllıkları arasında anlamli bir ilişki olmasından dolayı öğretmenlerin işin yaşama olumlu etkisinin artması için kreş yardımı, esnek çalışma saatleri, izinler, yaşlı akrabaya bakmak için maddi yardımlar ve sosyal destek çalışmaları yapılabilir. Ayrıca bu çalışma örnekleme de yer alan ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenleri veya yöneticileri içine alan geniş katılımlı çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağıllık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180. doi: 10.12973/eu-jer.7.2.169

- Akgül, A., & Çevik, O. (2003). İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları. Emek Ofset Ltd. Sti.
- Akın, Y. (2019). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği (Yayın No. 550150) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Akkuş, D. B. (2020). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü: KTMÜ örneği (Yayın No. 641229) [Doktora tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Akputat, Ş. (2019). Örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma (Yayın No. 585586) [Doktora tezi, Bayburt Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Aksoy, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi: Antalya merkezi örneği (Yayın No. 604808) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Alcan E. E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki (Yayın No. 494170) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Altun Dilek, S., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. Kafkas Üniversitesi, e – Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 36-55.
- Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği (Yayın No. 94662) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Balcı, A. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bartlett, J.E. II, Kotrlık, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research:Determining appropriate sample size in survey research. Information Technology, Learning, and Performance Journal, 19(1):43-50.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. Teaching and Teacher Education, 20(3), 277-289. doi: 10.1016/j.tate.2004.02.003
- Bryman A. & Cramer D. (2001). Quantitative data analysis with spss release 10 for windows: A guide for social scientists. Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Canbaz, O. (2019). Ortaöğretim kurumu yöneticilerinin farklılıkları yönetebilme becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Yayın No. 538066) [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). Research methods in education. Routledge.
- Crozier-Durham, M. (2007). Work-life balance: Personal and organisational strategies of school leaders [Master's thesis, Victoria University]. <https://vuir.vu.edu.au/1461/>
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(66), 783-795. doi:10.17719/jisr.2019.3627
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Akademi.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(368), 1788-1800. doi: 10.17755/esosder.445932
- Delecta, P. (2011). Work life balance. International Journal of Current Research, 3(4), 186-189.
- Doğan, F. (2008). Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis ili örneği) (Yayın No. 219682) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 2(2), 11-18.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. MIS quarterly, 18(4), 453-461.
- Dur, Ş. (2019). Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisi (Yayın No. 556975) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Aydın Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Ekinci, H. & Sabancı A. (2021). İş-yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Trakya Eğitim Dergisi, 11(1), 151-163. doi: 10.24315/tred.690816
- Erdem, A. R. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştığı ekonomik sorunlar ve bu ekonomik sorunların performanslarına etkisi konusundaki görüşleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 270-287.
- Ergün E. (2019). Örgütlerde iş yaşam dengesi ve esnek çalışma sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Afyonkarahisar'da bir araştırma (Yayın No. 571679) [Doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Sage.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Pearson Education.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 39-153.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korkmaz O. & Erdoğan E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4),541-557.
- Küçükşen, K., & Kaya, Ş. D. (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 662-674.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and solutions, USA. *SHRM Research*, 1-11.
- Metin, M. (2015). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları.
- Özkeskin, M. (2019). Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayın No. 602351) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organisation: The organisation man revisite. *The Academy of Management Review*, 12(3), 460-471. doi: 10.5465/amr.1987.4306561
- Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues*. Crisis Pregnancy Agency.
- Sağlam, M., & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Segars, A. H., & Grover, V. (1993). Re-examining perceived ease of use and usefulness: A confirmatory factor analysis. *MIS quarterly*, 17(4), 517-525.
- Sevgin, A. (2015). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği) (Yayın No. 385704) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik/Aydın Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2001). *Organizational behavior: A management challenge*. Psychology Press.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: The key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483.
- Teker S. (2015). Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi (Yayın No. 407608) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK. <https://tez.yok.gov.tr>

Extended Abstract

Literature Review

There are many roles that individuals undertake in their private and work lives; individuals establish work-life balance to the extent of the harmony of these roles and their satisfaction with their lives. As organizations implement work-life balance practices, it is seen that the absenteeism of the employees decreases, the workforce and turnover rate decreases, their productivity increases, their organizational commitment increases and the image of the organization is preserved. In this study, it was aimed to examine the relationship between work-life balance and organizational commitment according to the views of primary school teachers.

Methodology

In this study, the relational (correlational) survey method, which is one of the methods based on the quantitative research approach, was used. In order to determine the sample of the study, simple random sampling and cluster sampling methods were used. After the validity and reliability studies of the measurement tools, the questionnaire was applied to 450 primary school teachers working

in 16 primary and 15 secondary schools, and as a result, 423 of these questionnaires were evaluated. In the study, a personal information form and two measurement tools were used together to determine the relationship between primary school teachers' work-life balance and organizational commitment. As a result of the validity and reliability analyses applied to the two measurement tools, it was determined that the measurement tools were valid and reliable. In the analysis of the research data, parametric tests were used when the assumptions were met, and non-parametric tests were used when the assumptions were not met.

Findings and Discussion

It has been determined that primary school teachers' work-life balance in the dimension of negative impact of life on work is low, work-life balance in the dimension of negative impact of work on life, work-life balance in the dimension of positive effect of work on life is at a medium level, and the positive effect of life on work dimension in work-life balance is at a high level. According to the gender variable of primary school teachers, no significant difference was found in the dimensions of the negative impact of life on work, the positive effect of work on life and the positive effect of life on work. It has been determined that the negative effect of work on life of female teachers and the level of work-life balance is higher than that of male teachers. According to the education level of primary school teachers, there was no significant difference in the negative effect of work on life, the negative effect of life on work, and the positive effect of work on life. There was no significant difference in the negative effect of life on work, negative effect of work on life and positive effect of work on life according to the age status variable of primary school teachers. It has been determined that teachers aged 42-49 have a positive impact of life on work and work-life balance levels are higher than teachers aged 34-41. According to the variable of seniority of primary school teachers, no significant difference was found in the sub-dimensions of the positive effect of work on life, the negative effect of work on life and the positive effect of life on work. There was no significant difference in the sub-dimensions of the negative impact of work on life, the negative impact of life on work and the positive impact of life on work, according to the variable of working time in the institutions of primary school teachers. It was determined that the positive effect of work on life dimension of the teachers who worked for 21 years or more had higher work-life balance levels than teachers who worked for 6-10 years.

It has been determined that the organizational commitment of primary school teachers in the dimensions of affective commitment, continuance commitment and normative commitment is moderate. There was no significant difference in the organizational commitment of primary school teachers in the sub-dimensions of emotional commitment, continuance commitment and normative commitment according to the variables of gender and educational status. There was no significant difference in the normative commitment of primary school teachers according to the age variable and their organizational commitment in terms of emotional commitment. It was determined that teachers' attendance commitment was at the highest level among teachers between the ages of 42-49 and at the lowest level between the ages of 18-25. According to the variable of seniority of primary school teachers, there was no significant difference in their organizational commitment in terms of affective commitment and continuance commitment. It has been determined that the normative commitment dimension and organizational commitment levels of teachers who have worked for 21 years or more are higher than those of teachers who have worked for 6-10 years. There was no significant difference in the organizational commitment of the primary school teachers in the emotional commitment dimension according to the variable of working time in the institutions they are in. Continuing commitment and normative commitment dimensions of teachers working for 16-20 years were found to be higher than teachers working for 1-5 years.

Results and Recommendations

Teachers' work-life balance is low in the negative effect of life on work; It has been determined that the negative effect of the job on life is moderate in the dimension, the positive effect of the work on life is moderate and the positive effect of life on work is high. It was understood that teachers' organizational commitment was at a moderate level in emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. It was determined that there is a significant relationship between all sub-dimensions except the relationship between the negative effect of the job on life and the negative effect of life on work and the dimensions of attendance and normative commitment.

ETİK BEYAN: "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 21/10/2020 tarih ve 112541 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim."