

**Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları  
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi\***

**Investigate Of The Relationship Between Organizational Com-  
mitment And Quality Of Work Life Of The Teachers\***

---

DOI= [10.17556/jef.49471](https://doi.org/10.17556/jef.49471)

---

Sinan YALÇIN\*, İsa YILDIRIM\*\*, Durdağı AKAN\*\*\*

**Özet**

Bu araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında Erzincan ilinde görev yapmakta olan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler arasından rastgele seçilen 155 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada iş yaşam kalitesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere iki adet ölçek kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla korelasyon analizi ve regresyon analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğudur.

**Anahtar kelimeler:** İş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık, öğretmen

**Abstract**

It was intended in this study to examine the relation between teachers' work and life quality and their organizational commitment. Screening model, one of quantitative research methods, was used for the study. The study was conducted among 155 teachers selected randomly among from teachers working at primary, secondary and high schools in the province of Erzincan in 2014-2015 school year.

Two scales, the work and life quality scale and the organizational commitment scale, were used in the study. The data obtained from the study was analyzed with the help of the SPSS subjected to correlation and regression analysis package software. At the end of the analyses, it was revealed that as teachers' work and life quality increases, their organizational commitment gets stronger, too. According to the findings of the study, the work and life quality of teachers is a significant predictive of their organizational commitment.

**Keywords:** Work and life quality, organizational commitment, teacher

---

### **Giriş**

Günümüzde örgütlerin yönetim anlayışında örgütsel başarıyı belirleyen en önemli unsurun insan kaynağı olduğu konusu yönetim bilimciler ve örgütlerin yönetim kademeleri tarafından kabul gören bir gerçektir. Bu gerçekten yola çıkarak insan kaynağının iş ortamları, işin niteliği, işin çalışanlara sağladığı psikolojik, ruhsal ve akademik destekler günümüzün en çok sorgulanan ve araştırılan konusu olmuştur. Çalışanlar günlük zaman dilimlerinin büyük bir kısmını iş ortamında ve işi ile alakalı çalışmalarla geçirmektedir. Çalışanların zamanının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmesinden dolayı, işin niteliği, iş ortamının uygunluğu, çalışanın işinde mutlu olması gibi faktörler çalışanların verimliliğini ve etkililiğini belirleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bütün bu gerçekler iş yaşam kalitesi kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri, varlıklarını devam ettirebilmeleri amaçlarını gerçekleştirebilmesine yani etkili ve verimli olabilmesine bağlıdır. Örgütleri etkili kılacak olan en önemli unsurların başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanların örgüt yaşamında iş yaşam kalitelerinin yüksek düzeyde olması beraberinde, çalışan mutluluğunu, çalışanların amaçlara ve hedeflere motive olmalarını, çalışanların örgüte olan bağlılığı gibi birçok faktörü etkileyebileceği söylenebilir.

### **İş Yaşam Kalitesi**

Öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde ortaya koyacakları performans okulları başarıya ulaştırmada en önemli göstergelerden biridir. Uygun çalışma koşullarının yeterli olmadığı okul ortamları, öğretmenlerin işlerini etkileyebileceği gibi; ilişkilerini, motivasyonlarını, iş doyumunu, örgüte bağlılıklarını ve iş yaşam dengesini de etkileyebilir (Bolduc, 2002). Yönetici ve öğretmenlerin okula ve işine bağlı olması, görev bilinçlerinin yüksek olması, eğitim ve öğretim sürecinde paydaşları ile güçlü ve etkili ilişkiler kurması, kısacası iş yaşamı kalitesinin yüksek olması başarıya ulaşmalarında temel faktör olarak değerlendirilebilir (Erdem, 2008).

Günümüzde, örgütsel performansı belirleyici unsurun “iş görenler” olduğunun açıklıkla fark edilmesi iş yaşam kalitesi

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

kavramını öne çıkarmış ve bu konudaki uygulamaların önemini arttırmıştır. İş görenlerin yaratıcılık potansiyeli örgütlerin rekabetçi üstünlüğünün temel bir kaynağıdır. Bu kaynağı en iyi şekilde kullanabilmenin yolu da yüksek kalitede bir iş ve yaşam ortamı sağlamaktır. İş görenlerin niteliklerinin yükselmesi ve buna bağlı olarak beklentilerinin artması örgütleri iş yaşam kalitesini iyileştirecek kararlara ve uygulamalara sevk etmektedir (Barutçugil, 2004).

İş yaşam kalitesi, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, örgütün verimliliğini arttırırken bir yandan da örgütte çalışan bireylerin niteliklerinin yükseltilmesi, onların tatmine ulaşmalarını sağlamaya çalışan bir tekniktir (Erginer, 2003). İş yaşam kalitesi, bir yönetim felsefesi olarak çalışanlara çalıştıkları kurumda daha iyi çalışma koşullarının sağlanmasını amaçlayan, çalışanları fiziksel ve psikolojik yönden rahatlatan ve tüm örgüt çalışanlarının değerini yükselten bir yönetim anlayışıdır (Yüçetürk, 2005). Başka bir ifade ile iş yaşam kalitesi, çalışanların işine olan memnuniyetlerinin artması şeklinde de tanımlanabilmektedir.

İş yaşam kalitesinin oluşturulması ile bir taraftan örgütün verimlilik ve etkililik derecesi arttırılırken, diğer taraftan çalışanlar için uygun bir ortam da hazırlanmış olur. Bu anlamda eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi çok önemli görülmektedir. Çünkü öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi yalnızca öğretmenleri değil, öğrencileri, velileri, toplumu ve bir ülkenin geleceğini ilgilendirmektedir.

Eğitimin amacı, bireyleri üyesi olduğu topluma uygun hale getirmek, günümüz koşulları doğrultusunda bilgi ve becerilerle donatmaktır. Bireylerin, değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve bu sürece dahil olabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanır (Dilaver, 1996).

Eğitim örgütlerinin en önemli iş görenleri olan öğretmenlerin ortaya koydukları performansın karşılığını alamamaları, eğitim imkan ve kaynakların yetersizliği, kendileri ile ilgili kararlarda sürece katılmamaları, toplumsal yapı içerisinde öğretmene bakış açısının olumsuz bir şekilde değişmesi, okul yönetimiyle güçlü bir iletişim kuramamaları, eğitim sisteminin çok sık değiştirilmesi, kendini geliştirme ve

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

yükselme olanaklarının kısıtlı olması gibi durumların öğretmenlerin iş yaşamı kalitelerini olumsuz yönde etkilediği (Çokluk, 2003; Elma, 2003) söylenebilir.

### **Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, örgütün etkililiği ve verimliliğini sağlama açısından önem taşıyan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, örgütlerin var olma mücadelelerinin hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığa sahip bireylerin uyum düzeyleri daha yüksek, iş doyumunu daha fazla, üretkenliği artmakta, görevlerini sadakat ve sorumluluk duygusu içinde yapmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenler, örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir biçimde benimser, yönetim mekanizmasına gönüllüce uyarlar. Bu üyeler ayrıca, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için beklentilerin çok üstünde performans ortaya koyar ve örgütsel yaşantısını devam ettirme de kararlılık gösterirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin motivasyon düzeyleri yüksek olur (Balay, 2000).

Eğitim sisteminin vazgeçilmez ve en önemli örgütleri okullardır. Okullar eğitim sisteminde örgütsel, eğitsel ve yönetsel amaçları gerçekleştirmektedir. Okulların amaçlarını etkili biçimde gerçekleştirmeleri için, öğretmen ve yöneticilerin örgütlerine güçlü bir şekilde bağlanmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş doyumunu, performansını, örgüt iklimi ve öğrenci başarısını üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Balay, 2000; Buluç, 2009).

Öğretmenlerin okul örgütüne bağlılığının yüksek düzeyde olması okulu amacına ulaştırmada önemli etkenlerden bir tanesidir. Okuluna bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin, işe devam isteği, okula adanma duygusu, çalışma heyecanı gibi özellikleri yüksek olacaktır. Öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının artırılmasında okul yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Okul yöneticilerinin okulun öğretmenler açısından yaşam kalitesi yüksek bir örgüt olmasında, tercih edilebilir bir kurum olmasını sağlamada göstereceği davranış biçimi bağlılık açısından son derece önemlidir.

Öğretmen işine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa, verimliliği o kadar artacaktır. Hatta kendinden

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

beklenenin fazlasını yerine getirecektir. Eğitim sisteminin en önemli sorunlarından biri, öğretmenlerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi; sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da örgütle ilgili olabilir. Örgütsel bağlılıktaki azalma, bu sebepler arasında yer alabilir. Öğretmenler kendi değerleriyle örgütün değerlerini ne kadar çok benzeştirirse, o kadar çok verimliliği artacaktır (Özkan, 2008).

Bütün bu bilgilerden hareketle bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1- Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 2- Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Okulların amaçlarına ulaşmasında öğretmenlerin performansları önemli bir etkidir. Öğretmen performansının artmasını sağlayacak unsurlar arasında öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini ve okul örgütüne olan bağlılıklarını ifade edebiliriz. İş yaşam kalitesi ve okula olan bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin performanslarının da bu oranda artacağını söyleyebiliriz. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve okul örgütüne olan bağlılıklarının artması okulların gelişimine katkı sağlayacaktır. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinin öğretmenlere yönelik sorunların çözümünde Mili Eğitim Bakanlığının değerlendirme ve geliştirilme çalışmalarına katkı sağlaması beklen-

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

mektedir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ve okula bağlılıklarının artırılması öğretmenler kadar okulun yaşanabilir bir mekâna dönüşmesinde ve okul paydaşlarının okulun aktif bir üyesi olarak faaliyet göstermelerine de katkı sunması bakımından önemli görülmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin öğretmenler açısından incelenmesi amaçlandığından, araştırma yöntemi ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 1994). Araştırma modelinde biri bağımsız biri bağımlı olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak düşünülen “iş yaşam kalitesi” değişkeninin toplam yedi alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı yaşam koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil karşılıktır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak “örgütsel bağlılık” kavramı ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık kavramının alt boyutları ise “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme” olarak ele alınmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Erzincan ilinde merkez ilçede bulunan ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 1276 öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu okullarda görev yapan öğretmenler arasından rastgele seçilen 155 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo. 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri

Seçenekler	1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet		<b>Erkek</b>	<b>Bayan</b>			-
	$\eta$	71	84			155
	%	45.8	54.2			100

		Sınıf	Branş				
Branş	$\eta$	38	117				155
	%	24.5	75.5				100
Kıdem		<b>1-5</b>	<b>6-10</b>	<b>11-15</b>	<b>16-20</b>	<b>21ve üzeri</b>	
	$\eta$	37	34	40	21	23	155
	%	23.9	21.9	25.8	13.	14.8	100
					5		
			<b>İlkokul</b>	<b>Ortaokul</b>	<b>Lise</b>		
Okul Türü	$\eta$	39		87			155
	%	25.2	18.7	56.1			100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 71 tanesi (%45.8) erkek, 84 tanesi (%54.2) ise bayan olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler alan itibari ile değerlendirildiğinde 38 tanesi (%24.5) sınıf öğretmeni, 117 tanesi (%75.5) branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Kıdem açısından ise 37 tanesi (%23.9) 1-5 yıllık kıdeme, 34 tanesi (%21.9) 6-10 yıllık kıdeme, 40 tanesi (%25.8) 11-15 yıllık kıdeme, 21 tanesi (%13.5) 16-20 yıllık kıdeme, 23 tanesi (%14.8) ise 21 ve üzeri yıllık kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Görev yapılan okul türü açısından ise öğretmenlerin 39 tanesi (%25.2) ilkokulda, 29 tanesi (%18.7) ortaokulda, 87 tanesi (%56.1) lisede görev yapmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli olan veriler anket yardımıyla toplanmıştır. Bu amaçla öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için Erdem (2008) tarafından geliştirilen “ İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Balay (2000) tarafından geliştirilen “ Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

### İş yaşam kalitesi ölçeği

Erdem (2008) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği toplam 43 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin toplam yaşam alanı alt boyutunda 4 madde (1-4), güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutunda 7 madde (5-11), İşgören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutunda 6 madde (12-17), sosyal sorumluluk alt boyutunda 7 madde (18-24), sosyal bütünleşme alt boyutunda 5 madde (25-29), demokratik ortam alt boyutunda 7 madde (30-36), uygun ve adil ücret alt boyutunda 7 madde (37-43) yer almaktadır.

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

Bu çalışma için iş yaşam kalitesi ölçeğine ait bulunan cronbach alfa değerleri şu şekildedir. Toplam yaşam alanı alt boyutuna ait alfa değeri .88 güvenli ve sağlıklı yaşam alt boyutuna ait alfa değeri .86, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutuna ait alfa değeri .84, sosyal sorumluluk alt boyutuna ait alfa değeri .85 sosyal bütünleşme alt boyutuna ait alfa değeri .86 demokratik ortam alt boyutuna ait alfa değeri .85 uygun ve adil karşılık alt boyutuna ait alfa değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Alfa değerleri dikkate alındığında ölçeğin her bir alt boyutunun alfa değerinin oldukça güvenilir boyutlarda olduğu görülmektedir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur. İş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır. İş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin yapılan normallik testinde normal dağılım gösterdiği, çarpıklık ve basıklık (kurtosis ve skewness) değerlerinin +1 ve -1 aralığında olduğu görülmüştür.

### **Örgütsel bağlılık ölçeği**

Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte uyum (1-7), özdeşleşme (9-16) ve içselleştirme (17-27) olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Her bir boyut alt ölçek olarak düşünülmüştür.

Bu çalışma için Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin, her bir alt faktörünün güvenilirliğini belirlemek için alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar şu şekilde çıkmıştır. Uyum boyutu için hesaplanan alfa katsayısı .81 özdeşleşme boyutu için .89 ve içselleştirme boyutu için de .93 olarak bulunmuştur.

### **Bulgular Ve Yorum**

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak elde edilen verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.



**Tablo.2** İş Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
										1 0
1 Toplam yaşam alanı	1									
2 Güvenli ve sağlıklı yaşam	,42**	1								
3 İş gören kapa. geliştirilmesi	,456*	,70	1							
4 Sosyal sorumluluk	,37**	,68	,78	1						
5 Sosyal bütünleşme	,53**	,52	,72	,65	1					
6 Demokratik ortam	,46**	,50	,70	,63	,85**	1				
7 Uygun ve adil karşılık	,46**	,49	,49	,47	,30**	,35	1			
8 Uyum	,08	,09	-,04	,01	,09	,12	,02	1		
9 Özdeşleştirme	,34**	,32	,36	,36	,44**	,44	,22	,13	1	
10 İçselleştirme	,48**	,44	,51	,49	,57**	,49	,35	,16*	,62	1

P < 0.01 önem düzeyinde anlamlıdır. P < 0.05 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2. incelendiğinde iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında (r=,08) anlamlı bir ilişki olmadığı, içselleştirme boyutu ile (r=,48) ve özdeşleştirme alt boyutu ile (r=,34) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında (r=,09) anlamlı bir ilişki olmadığı, içselleştirme boyutu (r=,44) ve özdeşleştirme boyutu ile (r=,32) ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

İş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutu ile uyum boyutu arasında (r= -,04) anlamlı bir ilişki olmadığı, içselleştirme boyutu (r=,51) ve özdeşleştirme boyutu (r=,36) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sosyal sorumluluk boyutu ile uyum boyutu arasında (r=,01) anlamlı bir ilişki olmadığı, bununla birlikte içselleştirme boyutu (r=,49) ve özdeşleştirme boyutu (r=,36) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.Sosyal bütünleşme boyutu ile uyum boyutu arasında (r=,09) anlamlı bir ilişki olmadığı, içselleştirme boyutu ile

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

( $r=, 57$ ) ve özdeşleştirme boyutu ile ( $r=,44$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Demokratik ortam boyutu ile uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki ( $r=, 12$ ) olmadığı, içselleştirme boyutu ile ( $r=, 49$ ) ve özdeşleştirme boyutu ile ( $r=, 44$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Uygun ve adil karşılık boyutu ile uyum boyutu arasında anlamlı bir ilişki ( $r=, 02$ ) olmadığı, içselleştirme boyutu ile ( $r=, 35$ ) ve özdeşleştirme boyutu ile ( $r=, 22$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo.3. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları İle Örgütsel Bağlılığın Uyum Boyutu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Uyum bağlılığı</i>	B	SH <sub>B</sub>	$\beta$	t	p
Sabit	20,428	3,886	-	5,257	.001
Toplam yaşam alanı	0,081	0,289	0,029	0,281	0,779
Güvenli ve sağ. Yaşam	0,299	0,163	0,217	1,838	0,068
İş gören kap.geliştirilmesi	-0,820	0,314	-0,408	-2,617	0,010
Sosyal sorumluluk	-0,038	0,240	-0,021	-0,158	0,875
Sosyal bütünleşme	0,157	0,383	0,070	,410	0,683
Demokratik ortam	0,397	0,263	0,237	1,510	0,133
Uygun ve adil karşılık	0,012	0,134	0,009	,088	0,930

**R=0,270 R<sup>2</sup>=0,73**

Tablo 3. incelendiğinde örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu üzerinde toplam varyansın yaklaşık ( $R^2=0,073$ ) % 7,3'sinin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından kaynaklandığı söylenebilir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi boyutunun örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Tablo.3 incelendiğinde toplam yaşam alanı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, uygun ve adil karşılık boyutlarının, örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadıkları söylenebilir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu üzerindeki görece önem sırası; iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, demokratik ortam, güvenli ve sağlıklı

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

çalışma koşulları, sosyal bütünleşme, toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk ve uygun ve adil karşılık şeklinde olmuştur.

Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretmenlerin toplam yaşam alanındaki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,081'lik bir artışa; öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarındaki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,299'lük bir artışa; öğretmenlerin kapasitelerinin geliştirilmesindeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında -0,820'lik bir azalışa; okulların sosyal sorumluluklarını yerine getirmedeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında -0,038'lik bir azalışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,157'lik bir artışa; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, uyum bağlılığında 0,397'lik bir artışa; öğretmenlerin hizmetlerinin karşılığı olarak aldıkları ücret ve olanaklardaki bir birimlik artış uyum bağlılığında 0,012'lük bir artışa neden olacaktır.

**Tablo.3. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları İle Örgütsel Bağlılığın Özdeşleştirme Boyutu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>Özdeşleştirme bağlılığı</i>	B	SH <sub>B</sub>	$\beta$	t	p
Sabit	17,510	3,276	-	5,345	,001
Toplam yaşam alanı	,361	,243	,139	1,484	,140
Güvenli ve sağ. yaşam	,100	,137	,078	,726	,469
İş gören kap.geliştirilmesi	-,125	,264	-,067	-,472	,638
Sosyal sorumluluk	,141	,202	,086	,699	,486
Sosyal bütünleşme	,303	,323	,146	,939	,349
Demokratik ortam	,323	,222	,207	1,454	,148
Uygun ve adil karşılık	-,008	,113	-,006	-,067	,947
<b>R=0,484 R<sup>2</sup>=0,234 p=.001</b>					

İş yaşam kalitesinin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleştirme alt boyutunu ne kadar yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi alt boyutlarının örgütsel bağlılığın özdeşleştirme boyutu üzerinde (R=0,484; R<sup>2</sup>=0,234) yaklaşık olarak % 23.4'lük bir açıklama gücüne sahip olduğu söylenebilir. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi alt boyutlarının örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olma-

***S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224***

dığı söylenebilir. Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretmenlerin toplam yaşam alanındaki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,361'lik bir artışa; öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarındaki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,100'lük bir artışa; öğretmenlerin kapasitelerinin geliştirilmesindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında -0,125'lik bir azalmaya; okulların sosyal sorumluluklarını yerine getirmedeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,141'lik bir artışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,303'lük bir artışa; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, özdeşleşme bağlılığında 0,323'lük bir artışa; öğretmenlerin hizmetlerinin karşılığı olarak aldıkları ücret ve olanaklardaki bir birimlik artış özdeşleşme bağlılığında 0,008'lik bir azalışa neden olacaktır. Örgütsel bağlılığın özdeşleştirme alt boyutu üzerinde yordayıcı değişkenlerin görece önem sırası; toplam yaşam alanı, demokratik ortam, sosyal bütünleşme, sosyal sorumluluk, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, uygun ve adil karşılık şeklinde olmuştur.

**Tablo.3. İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları İle Örgütsel Bağlılığın İçselleştirme Boyutu Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<i>İçselleştirme bağlılığı</i>	B	SH <sub>B</sub>	β	t	p
Sabit	3,401	2,366	-	1,437	,153
Toplam yaşam alanı	,434	,176	,204	2,468	,015
Güvenli ve sağ. yaşam	,064	,099	,061	,642	,522
İş gören kapasitesinin gel.	,059	,191	,039	,309	,758
Sosyal sorumluluk	,170	,146	,127	1,164	,246
Sosyal bütünleşme	,612	,233	,360	2,623	,010
Demokratik ortam	-,088	,160	-,069	-,549	,584
Uygun ve adil karşılık	,063	,081	,064	,779	,437

**R= .634 R<sup>2</sup>= .401 p=.001**

İçselleştirme alt boyutu açısından değerlendirildiğinde iş yaşam kalitesi alt boyutları örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde (R=0,634; R<sup>2</sup>=0,401) yaklaşık olarak % 40'lık bir açıklama gücüne sahip olduğu söylenebilir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi alt boyutlarından toplam yaşam alanı ve sosyal bütünleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, güvenli ve sağlıklı

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

yaşam koşulları, demokratik ortam ve uygun ve adil karşılık alt boyutlarının ise örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı söylenebilir.

Regresyon eşitliği incelendiğinde ise; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretmenlerin toplam yaşam alanındaki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,434'lük bir artışa; öğretmenlerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarındaki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,064'lük bir artışa; öğretmenlerin kapasitelerinin geliştirilmesindeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,059'luk bir artışa; okulların sosyal sorumluluklarını yerine getirmedeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,170'lik bir artışa; öğretmenlerin sosyal bütünleşmelerindeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında 0,612'lik bir artışa; okulların demokratik ortamlarının iyileştirilmesindeki bir birimlik artış, içselleştirme bağlılığında -0,088'lik bir azalışa; öğretmenlerin hizmetlerinin karşılığı olarak aldıkları ücret ve olanaklardaki bir birimlik artış içselleştirme bağlılığında 0,063'lük bir artışa neden olacaktır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu üzerinde yordayıcı değişkenlerin görece önem sırası; sosyal bütünleşme, toplam yaşam alanı, sosyal sorumluluk, demokratik ortam, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş gören kapasitesinin geliştirilmesi, uygun ve adil karşılık şeklinde olmuştur.

Açıklayıcı değişkenlere ilişkin yapılan analizler incelendiğinde örgütsel bağlılığın uyum boyutu üzerinde sadece iş gören kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutunun anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleştirme bağlılığı üzerinde ise iş yaşam kalitesi alt boyutlarının herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Yine içselleştirme bağlılığı üzerinde toplam yaşam alanı ve sosyal bütünleşme boyutlarının anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

### **Sonuç**

İş yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişimler yaratan ve tüm çalışanların değerini arttıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir (Solmuş, 2000). Çalışanlar açısından iş yaşam

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

kalitesi, kendilerini gerçekleştirebilecekleri rahat bir ortam, iyi çalışma koşulları, ekonomik tatmin, sosyal yaşam imkânları ve sosyal haklar olarak ifade edilebilir. Çalışanların başarılı olması için gerekli koşulların iş yaşam kalitesinin sağlanması ile gerçekleşebileceğini söylemek yanlış olmaz. Eğitim örgütlerinin en işlevsel parçası olan okulların işleyişinde eğitim iş görenleri, önemli rol ve görevler yüklenmektedir. Okulu amaçlarına ulaştırmada ve etkili okulu yaratmada öğretmenlerin yüklediği rol oldukça önemlidir. Bu yüzden öğretmenlerin okula ve işine bağlı olması, okullarını kendileri için bir yaşam merkezi olarak kabullenmeleri, okullarında kendilerini rahat, huzurlu ve mutlu hissetmeleri, kısacası iş yaşamı kalitesinin yüksek olması öğretmenlerin beklenen performansı ortaya koymalarında temel faktör olarak değerlendirilebilir. Örgütsel performansı belirleyen en önemli unsurlardan olan öğretmenlerin çalışma hayatında mutlu ve huzurlu olması, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütsel özdeşleşmeyi sağlamaları, örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir unsur olarak görülebilir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullarındaki iş yaşam kalitesi düzeylerinin artması ile birlikte öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir. Öğretmenler okullarında kendilerini ne kadar mutlu ve huzurlu hissedersen okul ile olan bağlılıklarının, okullarını sahiplenmelerinin de o kadar artmakta olduğunu söyleyebiliriz.

Erdem (2008) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yalçın (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine iş yaşam kalitelerinin önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gnanayudam ve Dharmasiri (2007) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Radja, Tawe, Rijal, ve Tiro (2013) tarafından yapılan çalışmada çalışanların iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birjandi, Birjandi ve Ataei (2013) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından, uygun ve adil bir ücret, güvenli ve hijyenik

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

çalışma koşulları, sosyal birlik ve sosyal bütünleşme, insan kapasitesinin geliştirilmesi alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paravar, Allameh ve Ansari (2013) tarafından yapılan “çalışmada çalışanların iş yaşam kalitelerinin artırılması ile bağlılıklarının da artacağı ve çalışanların daha etkili bir performans ortaya koyacakları sonucuna ulaşılmıştır. Permapuron, Mamun ve Saufi (2013) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile duygusal bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu, iş yaşam kalitesi yüksek çalışanların kurumlarına daha güçlü duygusal bağlılık gösterdikleri, iş yaşam kalitesinin çalışanların iş tutumları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farjad ve Varnous (2013) tarafından yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Josiah, Odhiambo, Paul and Ochieng (2012) tarafından yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık, iş tutumu, motivasyon, örgütsel vatandaşlık, ruh sağlığı, yaşam doyumu ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Normala (2010) tarafından yapılan araştırmada çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılmasında çalışanların iş yaşamı kalitesi algılarını artırmanın önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuca göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması okula uyum sağlamalarında olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aynı şekilde okul yöneticisinin demokratik davranışlar ile okulu yönetmesi, okulda demokratik bir ortamı oluşturması öğretmenlerin okula uyum sağlamalarında olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin yaşama dair iyimser bir bakışa sahip olmaları, sosyal sorumluluklarını yerine getirmede okullarındaki ortamın yeterli olması ile birlikte okulları ile özdeşleşme sürecinin olumlu bir seyir kazanacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin okullarında diğer öğretmenler ile aralarındaki güven, iletişim, saygı, kabullenme, içten ve samimi davranışların okula ile kendilerinin özdeşleştirme sürecinde kendilerini

*S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224*

okulun bir parçası olarak görmelerinde olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin yaşama dair iyimser bir bakışa sahip olmaları, toplu yaşama dönük olarak olumlu düşüncelere sahip olmaları, okullarındaki mevcut imkânların öğretmenlerin kendilerini ve kapasitelerini geliştirmelerinde ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmede okul ortamının yeterli olması ile birlikte görev yaptığı okulu içselleştirmesi sürecinin olumlu bir seyir kazanacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin okullarında diğer öğretmenler ile aralarındaki güven, iletişim, saygı, kabullenme, içten ve samimi davranışların okula ile kendilerinin özdeşleştirme sürecinde kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerinde olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilir.

Bir diğer sonuca göre öğretmenlerin okula olan bağlılıklarını açıklamada iş yaşam kalitesinin önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin okul yaşantısında uyum sürecini okuldaki mevcut imkânlarının kendilerini geliştirme noktasında yeterli oluşunun önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Yine öğretmenlerin görev yaptıkları okulu içselleştirmeleri üzerine, okul yaşantısını kendi yaşantıları ile bütünleştirmelerinin, okuldaki sosyal ilişkiler noktasında güçlü ve sağlıklı bir iletişim süreci yaşamalarının önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.



**KAYNAKÇA**

- Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. (2. baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bolduc, R. R. (2002). *An analysis of the relationship between quality of work life and motivation for correctional services officers in the montreal area*. Ph.D. Thesis. McGill University. Canada.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (57), 5-34.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde tükenmişlik. Cevat Elma, Kamile Demir (Ed.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayınları.
- Dilaver, H. (1996). *Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, eğitimimize bakışlar*. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, M.(2008). *Öğretmenlere Göre Kamu Ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara
- Erginer, A. (2003). İş yaşamının niteliği. Elma, C. ve Demir, K.(Ed.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Farjad, H.R. and Varnous, S.(2013). Study of relationship of quality of work life (qwl) and organizational commitment. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(9).

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

- Gnanayudam, J. and Dharmasiri, A.(2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment : a study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management, Volume 12, Nos. 3(4)*.
- Josiah R. A., Odhiambo O., Paul C. and Ochieng O.(2012). Effects of quality of work life on job performance: theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Sciences 4(5)*
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A eğitim danışmanlık.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in malaysian firms. *International Journal of Business and Management, 5(10), 75-82*.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Parvar, M.R., allameh, S.M. and Ansari, R.(2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No:10.
- Permarupan, P.Y., Mamun, A.A. & Saufi, R.A.(2013). Quality of work life on employees job involvement and affective. *Asian Social Science; Vol. 9, No. 7*
- Radja, J., Tawe, A., Rijal, S. and Tiro, M.A.(2013). Effect quality of work life and organizational commitment towards work satisfaction in increasing public service performance. *Public Policy and Administration Research, Vol.3, No.12*
- Solmuş, T.(2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi arttırmaya yönelik programlar. *Türk Psikoloji Bülteni, Vol. 18, 37-42*.
- Yalçın, S.(2014). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobbing). *İktisat, işletme ve Finans Dergisi, Vol.20, No.231*.

**EXTENDED SUMMARY**

**Purpose**

The most significant element determining organizational success in the management mentality of organizations today is human resource, which is a fact recognized by management scientists and management levels of organizations. Starting from this fact, work environments of human resource, the characteristics of work, and psychological, spiritual and academic support the work provides for employees are the topics that are investigated and scrutinized the most. All these facts brought about the concept of work and life quality. Organizations' surviving in the competitive environment and their maintaining their existence depend on the fact that they can fulfil their objectives, namely, be effective and efficient. Employees are the most important of the factors that will make organizations effective. It can be said that high levels of work and life quality among employees in their organizational life brings about numerous factors like employee happiness, the motivation of employees towards aims and objectives and the commitment of them to the organization. For this purpose, it was aimed in this study to examine the influence of teachers' work and life quality on their organizational commitment levels.

**Method**

Since this study aims to scrutinize the relation between teachers' work and life quality and their organizational commitment levels in terms of teachers, the study method was designated as relational screening model. There are two variables in the study model, one dependent and one independent one. The dimension of "work and life quality", which was considered as the independent variable of the study, has a total of seven subdimensions. These dimensions are the total life space, safe and healthy working conditions, improving employee capacity, social responsibility, social integration, democratic setting, and appropriate and fair. The concept of "organizational commitment" was considered as the dependent variable of the study. The subdimensions of the organizational commitment concept, on the other hand, are "adaptation", "identification" and "internalization". Two scales were used for the study. In the application process of the scales, pre-interviews were held with the teacher group selected and they were requested to pay attention when they assessed the scale items.

**Result**

One result of the study denotes that safe and healthy working conditions of teachers in the schools they work have a positive influence on their adaptation to school. Likewise, a school administrator that manages the school with a democratic attitude and creates a democratic setting within the school can be said to have a positive effect on teachers adapting to the school. According to the findings of the study, it can be said that if teachers have an optimistic viewpoint towards life and there are ap-

**S.Yalçın, İ.Yıldırım.../EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 18-1 (2016), 205-224**

appropriate settings in schools for them to fulfil their social responsibilities, the process of identification will progress in a positive way. Moreover, trust, communication, respect, acceptance, and sincere behaviors among the teachers in schools affect teachers positively in the process of their identification with their schools and for seeing themselves as part of their schools. According to the findings, if teachers have an optimistic viewpoint towards life and positive ideas towards communal life, and if the existing facilities in their schools are adequate so that they improve themselves and their capacities and they fulfil their social responsibilities, the process of their identification with the school where they work will continue positively.

**Discussion and Conclusion**

The most significant element determining organizational success in the management mentality of organizations today is human resource, which is a fact recognized by management scientists and management levels of organizations. Based on this notion, work environments of human resource, the characteristics of work, and psychological, spiritual and academic support the work provides for employees are the topics that are investigated and scrutinized the most. Employees spend most of their daily time in the working environment and in practices related to their jobs. Since they spend most of their daily time in the working environment, factors such as the quality of work, appropriateness of work, and employee's happiness at work stand out as elements that influence the efficiency and effectiveness of employees. Improving work and life quality at schools also influences the commitment of teachers to school. Enhancing the working conditions at schools and teachers feeling happy, peaceful and safe at schools might make them deliver performance towards the school objectives. Turning schools into a safe and peaceful environment for teachers may create a significant effect towards fulfilling the school objectives.

\*\*\*\*\*