Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2017 Volume:8 S: 50 - 74
Published Online January 2017 (http://busecon.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2017.V8-04

THE EFFECT OF WORK- LIFE BALANCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: BANKING SECTOR EXAMPLE FOR WOMEN'S WORKERS

Nevzat Demir *

* Fırat Plastik Corporation, Istanbul, Turkey,
E-mail: n.demir@firat.com

Copyright © 2017 Nevzat Demir. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Work and family are considered as the two most important central areas of life. Work and family balance refers to coordination of work and family life in harmony, thus ensuring satisfaction in both areas of life. The most important factor in maintaining a balanced life for an individual is the availability of work and family balance. Because the imbalance between the two living spaces triggers stress and creates work and family conflict; This affects the quality of work and family life and individual welfare in a negative way and reduces job performance and negatively affects the loyalty. The aim of the study is to determine the effects of the work-life balance of female employees on organizational commitment in the banking sector, which is intensive heavy work, with the help of the structural equality model. As a result of the analysis, it was determined that as the work-life balance increases, organizational commitment increases and the work-life balance has a positive effect on organizational commitment by 72%.

Keywords: Work-life balance, Organizational commitment, Dimensions of organization commitment, Structural equation model, Confirmatory factor analysis, Female employee.

JEL-Classification: C51, C83, L0, M20

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ : KADIN ÇALIŞANLAR İÇİN BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

ÖZET

İş ve aile, yaşamın en önemli iki merkezi alanı olarak değerlendirilmektedir. İş ve aile dengesi, iş ve aile yaşamının uyum içerisinde koordine edilmesi ve böylece her iki yaşam alanından tatmin sağlanmasını ifade etmektedir. Bireyin dengeli bir yaşam sürdürmesinde en önemli etken, iş ve aile dengesinin sağlanabilmiş olmasıdır. Çünkü, iki yaşam alanı arasındaki dengesizlik, stresi tetikleyerek, iş ve aile çatışması yaratmakta; bu durum, iş ve aile yaşam

kalitesi ile bireysel refahı olumsuz yönde etkilemekte ve iş performansını düşürmekte ve örgüye bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Çalışmanın amacı, yoğun iş temposu olan bankacılık sektöründe kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini yapısal eşitlik modeli yardımıyla belirlemektir. Analiz sonucunda, iş-yaşam denge¬si arttıkça örgütsel bağlılığın artacağı ve iş-yaşam dengesinin örgüte bağlılığı olumlu yönde yaklaşık %72 etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, Örgütsel bağlılık, Örgüte bağlılık boyutları ,Yapısal eşitlik modeli, Doğrulayıcı faktör analizi, Kadın çalışan

1. GİRİŞ

İş ve aile yaşamı, insanların günlük yaşamlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve yaşamlarında tatmin sağlamayı istedikleri önemli rolleri kapsamaktadır. Günümüzde kişiler, eşleri ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; ancak işe yönelik karşılaştıkları talepler de her geçen gün artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talepleri ve ihtiyaçları birey üzerinde farklı baskılar oluşturarak bireyin önceliklerine ilişkin çeşitli çatışmalar yaşamasına neden olabilmektedir (Annink ve Dulk, 2012).

İş ve aile yaşamı dengesi, bireyin hem aile hem de iş yaşamındaki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasını ifade etmektedir (Guest, 2002). Diğer bir tanıma göre, iş ve aile yaşamı dengesi; ekonomik değerleri, toplumsal cinsiyet rollerini, kariyer plânlamayı, zaman yönetimini içeren çok boyutlu bir konudur. Bu nedenle kültür, toplumsal yapı, aile değerleri ve gelenekler çoğu zaman bireyin amaçlarını gerçekleştirmesini etkilemektedir. İş ve aile yaşamı dengesi yaklaşımlarının her birey için standart bir çözümü olmamakla birlikte, aile yaşamındaki farklı sorunlar bu denge durumunu yönlendirebilmektedir. Çünkü, her bireyin ve ebeveynin kendi tercih, seçim ve ihtiyaçları farklılıklar gösterebilmektedir (Scherer ve Steiber, 2007; Ford ve Collinson, 2011; Murthy ve Shastri, 2015).

Bireyin günlük yaşamı içerisinde hissettiği denge subjektif olabilmektedir. Algılanan denge, bireylere göre değişebilmekte ve bir birey için geçerli olan denge durumu diğer birey için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin; ilgisi iş yaşamı üzerinde yoğunlaşan bir birey için aile yaşamına ilişkin sorumlulukların ikinci plana itilmesi, iş ve aile yaşamında dengesizlik anlamına gelmez. Aksine, birey yaşamında işini merkeze alarak iş ve aile yaşamı dengesini kurduğu için iş yaşamının taleplerinin karşılanması öncelikli olabilmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır (Kapız, 2002).

Çalışan aile bireyleri için iş ve aile yaşamlarını dengeli bir şekilde yürütebilmek açısından zaman yönetimi en sık karşılaşın ikilemlerden biridir. Bireyler, iş ve aile yaşamındaki rollerine eşit zaman ayırabildiklerinde **“zaman dengesi”** başarılmış olmaktadır. İş ve aile yaşamının rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık gösterildiğinde **“bağlılık dengesi”**

gerçekleşmektedir. İş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin elde edildiğinde ise **"tatmin dengesi"** sağlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003).

Bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamında dengeyi sağlamak isteyen her birey, iş yaşamlarında başarılı olmak için güven duygusuna ihtiyaç duymaktadırlar. Diğer yandan, işverenler de çalışan bireylerin refah ve yaşam kalitesini düşünmek durumundadırlar. Bu karşılıklı değer anlayışı, destekleyici eylemler temelinde iş ilişkilerinin sürdürülmesi, bunun sağlam temellere dayandırılmasını sağlamaktadır (Sauvé, 2009). Bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamındaki dengenin kurulmasında herkes için tek bir denge modelinin olmadığı bilinmekte farklı denge modelleri üzerinde tartışılmaktadır (Chandra, 2012).

Bu çalışmada, bankacılık sektöründeki kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığa olan etkisinin belirlenmesine yönelik yapısal eşitlik modeli analiz edilmiş, ilişkiler yorumlanmıştır.

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI VE BELİRLEYİCİ FAKTÖRLER

İş yaşam dengesi, çalışanın kendini iyi hissetmesi için zekice tasarlanmış bir stratejik insan kaynağı yönetim aracıdır. İş yaşam dengesi, iş ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kavramdır. Bugün farklı sanayi kollarında faaliyet gösteren birçok örgütte ve bu örgütlerde çalışan kişilerce bu kavramın farkına varılmış ve uygulanmaya konulmuştur. İş yaşam dengesi çalışanın kendini fiziksel ve duygusal açıdan iyi hissetmesini sağlayan stratejik bir insan kaynağı yönetim aracıdır (Guest, 2002; Wong ve Ko, 2009; Budd, 2011).

İş yaşam dengesi örgütlerin pozitif iş çevresi yaratmasına yardımcı olmakta, aynı zamanda çalışanın örgütte uzun süre kalmasını sağlayarak eğitim yatırımlarının geri dönüş oranını artırmaktadır. Kişinin kariyer talebi ile yaşam sorumluluklar arasındaki dengeyi ifade eden iş-yaşam dengesi bir örgütte çalışan çeşitliliğini artırmakta ve çalışanın işe olan adaptasyonunu kolaylaştırmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesi yöneticilerin liderlik yeteneğini geliştirmekte ve çalışanların gereksinimi için çeşitli stratejiler üretmektedir (Fiksenbaum, 2014).

İş-yaşam dengesi beraberinde iş-yaşam kalitesi kavramını getirir. Kılıç ve Keklik (2012) çalışmalarında, iş-yaşam kalitesini; çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti ve memnuniyetsizlikleri, verimlilik, örgütteki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş yaşamının ve iş dışı yaşamın birbiriyle ilişkisi; kısaca iş çevresinin tamamındaki güçlü ve güçsüz yönleri içine alan bir kavram olarak tanımlamışlardır.

İş ve aile söz konusu olduğunda her ikisinin de ihtiyaçlarına yüzde yüz cevap vermek mümkün değildir. Kişilerin kısıtlı kaynakları sebebiyle ya iş ya da iş dışındaki hayatlarında bazı sorumluluklarından fedakarlık etmeleri gerekmektedir. Karşılaşılan durum herkes için benzer olsa da, verilen tepkiler farklılaştır. Bazı kişiler işten yana tercihte bulunurken, bazıları aile yaşantısına ağırlık vermeyi tercih eder. Algılanan denge, bireylere göre değişebilmekte ve biri için geçerli olan denge, bir başkası için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Friedman

ve Greenhaus (2000)'e göre, kararımızın altında göreceli olarak hangi rollerimize daha fazla önem verdiğimiz yatmaktadır. Hayatımızda aldığımız önlemler ile hangi rolümüze ağırlık vereceğimizi belirleriz.

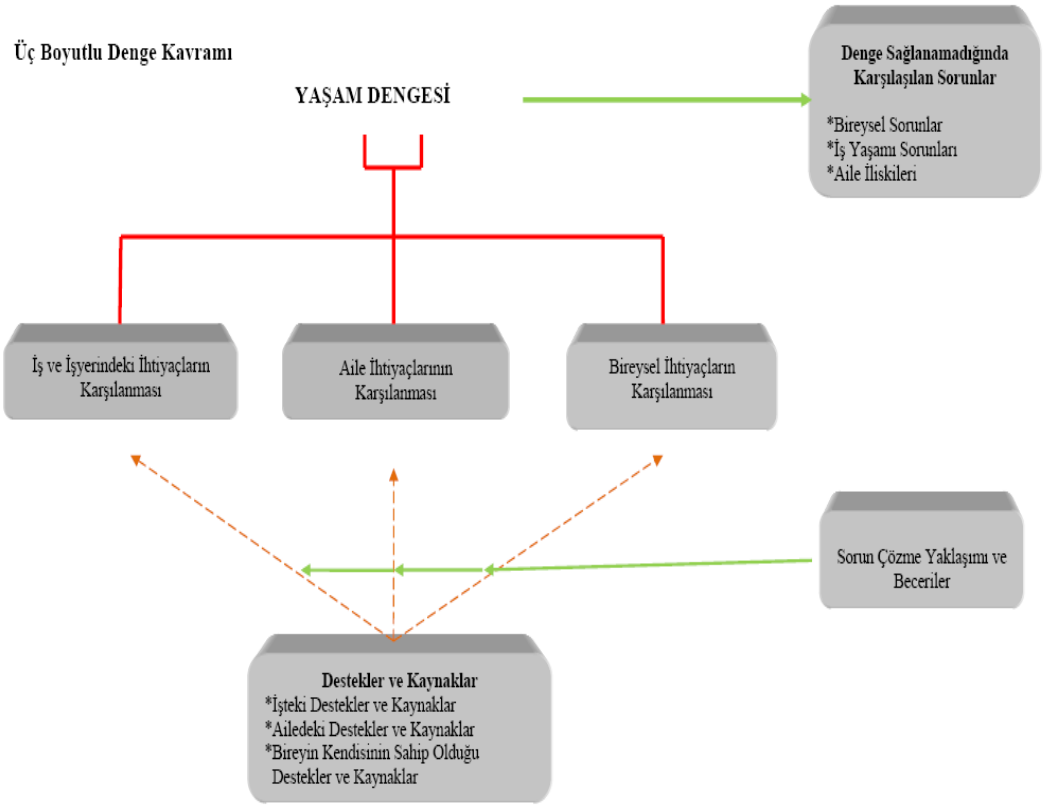
Aile Odaklı	Kariyer Odaklı
Terfi alma isteğinin az olması	Çocuk sahibi olmamak, ertelemek veya daha az sayıda çocuk sahibi olmak
Psikolojik olarak kariyere daha az dahil olunduğu hissi	Ev işleri ve çocuk bakımına az zaman ayrılması
Aileye bağlı olarak iş saatlerini belirleme eğilimi	
Çocuklarla olabilmek için kariyere ara vermeye isteklilik	

Tablo 1: Kişilerin Aldığı Önlemler ve Herhangi Bir Roldeki Katılımlarının İlişkisi

Kaynak: (Friedman ve Greenhaus, 2000)

Dengenin belirlenmesinde etkili olan çevresel faktörler, iş talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürüdür. İş kültüründen kasıt, birey iş-aile dengesini destekleyici bir örgütsel kültür ve bu yöndeki uygulama ve politikalardır (Kapız, 2002). İş-yaşam dengesinin sonuç ve etkileri de, çalışanın kişisel ev ve iş dünyasının yanında, iş ve aile ortamındaki kişileri de etkilemektedir.

Bireyin kendi denge modelini oluşturması için mevcut ve muhtemel kaynak ile olanakları etkili bir şekilde kullanmasını bilmesi gerekmektedir. Çalışan bireyin sahip olduğu ve muhtemel olanaklar ve kaynaklar; bireysel özellikler gibi insansal kaynakları; ailenin sahip olduğu para, servet gibi materyal kaynakları; dayanışma ve zor zamanlarda aile bireylerinin birbirlerine gösterdiği destek gibi materyal olmayan kaynakları; kurumsal destekleri; ödül, ikramiye, sosyal haklar gibi çeşitli destekleri içermektedir (Brough ve O'Driscoll, 2010).



Şekil 1: Üç Boyutlu Denge Kuramı
Kaynak: (Aycan vd., 2007)

Şekil 1'de görüleceği gibi, çalışan bireyin bireysel yaşamı ile iş ve aile yaşamında dengeyi sağlayabilmesi, sahip olduğu muhtemel kaynak ve olanakların iş, aile ve bireysel yaşamın ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde kullanabilmesi ve bu süreçte ortaya çıkabilecek çatışmayı yönetebilme becerisine sahip olması ile mümkündür.

Birey yaşamında işin giderek merkezileşmesi, ekonomik zorluklar, iş dışındaki yaşamın varlığının vazgeçilmezliğiyle birlikte, iş ve aile talepleri arasındaki rekabet daha da yoğunlaşmaktadır. Kadınların iş yaşamında daha fazla yer almaları, her iki partnerin de çalıştığı ailelerin (dual-earning families) artması ve çocuklarına tek başlarına bakan ebeveynlerin artmasıyla (single-parent households) evdeki yaşam her geçen gün değişmektedir (Annink ve Dulk, 2012). Aile ve iş yapış şekillerinin değişmesine ek olarak, küresel rekabetin artması ile örgütler çalışan sayılarını azaltmaktadırlar. Bu da, kalanların iş yükünü artırmakta, pazarın ihtiyaçlarına daha hızlı ve kaliteli hizmet verme beklentisini artırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların iş stresi artırmaktadır. Buna gelişen sofistike teknolojilerin de eklenmesiyle "her zaman, her yerde iş" daha fazla insan için bir gerçeğe dönüşmektedir. Teknolojik gelişmeler, iş sorumluluklarını daha esnek modellerle yerine getirmeyi sağlasa da, iş ve iş dışı yaşam sınırlarının birbiriyle iç içe geçmeleri çatışmaya sebep olabilmektedir (Bell vd., 2012).

Günümüzde artan şekilde rastladığımız çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması nedeniyle işte geçirilen zamanın fazla oluşu, hafta sonu çalışmalarının ve iş yolculuklarının sıklığı, düşük ücret gibi olumsuz iş özellikleri de çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Ailenin büyüklüğü, ailedeki bakımından sorumlu olunan çocuk sayısının fazla oluşu, çocukların yaşlarının küçük olması, her iki eşin de çalışması gibi farklı aile özellikleri de çatışmayı artıran faktörler arasında yer almaktadır (Budd, 2011). İş-yaşam çatışması çok boyutlu ve çift yönlü bir süreçtir Kişinin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile hayatından ve genel olarak hayattan aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Parasuraman ve Greenhaus, 1997).

Kişinin yaşamdan aldığı tatmini oluşturan unsurların bireyin işi, kariyeri, ailesi ve çocukları olduğu düşünüldüğünde, iş-aile çatışmasının bu tatmini olumsuz yönde etkileyeceği tahmin edilir. Sonucunda ise, kişide işe dair isteksizlik, performans düşüklüğü, stres, örgütsel bağlılıkta düşüş, daha az verimlilik, kendini yetersiz hissetme, psikolojik rahatsızlıklar oluşabilir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İş-yaşam dengesi örgütler üzerinde de önemli etkilere sahiptir. İş-yaşam dengesi, çalışanların yüksek iyilik hali, düşük iş stresi ve düşük tükenmişliği aracılığıyla örgütlere dolaylı fayda sağlar. İyi iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması; iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, artan çeşitlilik ve eşitlik, üretkenlik, artan kârlılık ve işi bırakma niyetinde azalma ile ilişkilidir (Bell vd. 2012). İş ve iş-dışı alanlarda etkin rol performansı (örneğin; iş-yaşam dengesi) yüksek düzeyde örgütsel bağlılık da dahil olmak üzere olumlu iş tutumlarını teşvik etmektedir Doyum sağlayan iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması aynı zamanda yaşam, aile, evlilik ve boş zaman doyumu ve aile performansı gibi iş-dışı sonuçlarla da bağlantılıdır (Winefield vd., 2014). Çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri oranda güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Goleman, 2000). Çalıştığı örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları öngörülmektedir.

Birçok araştırmacı, örgüte bağlılığı ya tutumsal (attitutional) ya da davranışsal (behavioral) bakış açısıyla ele almıştır. Örgüte bağlılık bir tutum olarak ele alındığında, bağlılık çoğunlukla örgüte duygusal/veya hissi bağlılık olarak dikkate alınmıştır. Örgüte güçlü bir biçimde bağlı olan kişilerin örgütle bütünleştiği, katılımcı oldukları ve örgütün üyesi olmaktan hoşnut oldukları kabul edilmiştir (Özutku, 2008).

Örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adama ve katılma gibi kavramlarla tanımlanan bağlılık, iş çevresine değer katan ve örgüte pozitif etkileri olan bir faktör olarak kabul edilmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004). Örgütsel davranış alanında en çok çalışılan konulardan birisi olarak dikkat çeken örgütsel bağlılık, örgüt verimliliğinin ve performansının arttırılmasında gerek birey, gerekse örgüt açısından önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Permarupan vd., 2013). Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları ile bilinen Meyer

ve Allen'e (1991)'e göre, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgüt amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış ve örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Örgüte bağlılığı davranışsal bakış açısıyla ele alan araştırmacılar, bağlılık kavramını çalışanların bir örgütte kalıp kalmamaya ilişkin seçimleri ile ilişkilendirmişlerdir. Örneğin, başka bir yerde çalışmayı tercih eden çalışan mevcut örgütün kendisine sunduğu sağlıkla ilgili yardımlardan, kıdemle ilgili haklardan, örgüt içi ve dışı ilişkilerden elde ettiği avantajlardan vazgeçmek durumunda kalabilir. Bu bakış açısından örgüte bağlılık, alternatif iş olanakları olmasına rağmen bir örgütte kalıp onun için çalışmaya istekli olmak olarak da görülmüştür. Örgütsel bağlılık konusundaki kapsamlı ilk çalışmalarda ana noktalar örgüte bağlılığın üç boyutuna dikkat çekmektedir (Deconinck ve Bachmann, 1994):

a. Örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma,

b. Örgütün değerlerine ve amaçlarına inanıp, benimseme,

c. Örgütün yararına, onun amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcama isteği.

Örgüte bağlı, mutlu ve motive çalışanlar her zaman daha verimli ve daha üretken olmakta ve daha kalıcı olmaktadırlar. Çalıştıkları sürece edindikleri tüm bilgi ve deneyimlerini örgüte katmaktadırlar. Adeta örgütlerin gönüllü birer elçisi gibidirler. Bu nedenle örgütler, Süzer (2003)'ün de belirttiği gibi "sadık müşteri"nin yanı sıra, son yıllarda "sadık çalışanlar" yaratmanın da peşindedirler. Küresel değişimlere ayak uydurabilmek için örgüt içinde çalışanları örgüte bağlı kılacak ve uzun süre tutabilecek bir örgüt-çalışan ilişkisini yapılandırmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmek mümkün olmaktadır. Bu çalışmalar günümüzde de, giderek artan bir önem kazanmaktadır. Özsoy (2004) bunun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakarlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının sonuçlarının genellikle davranışsal olduğu araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatmini, motivasyon, katılımcılık ve örgütte kalmaya devam etme isteği ve bağlılık arasında olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ile bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişki söz konusudur. Randall (1987) tarafından gerçekleştirilen

araştırmada örgütsel bağlılık kavramının örgüt ve birey açısında olumlu ve olumsuz sonuçları incelenmiştir. Tablo 2'de olası sonuçlar gösterilmektedir.

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.
Ilımlı Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

Tablo 2: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları

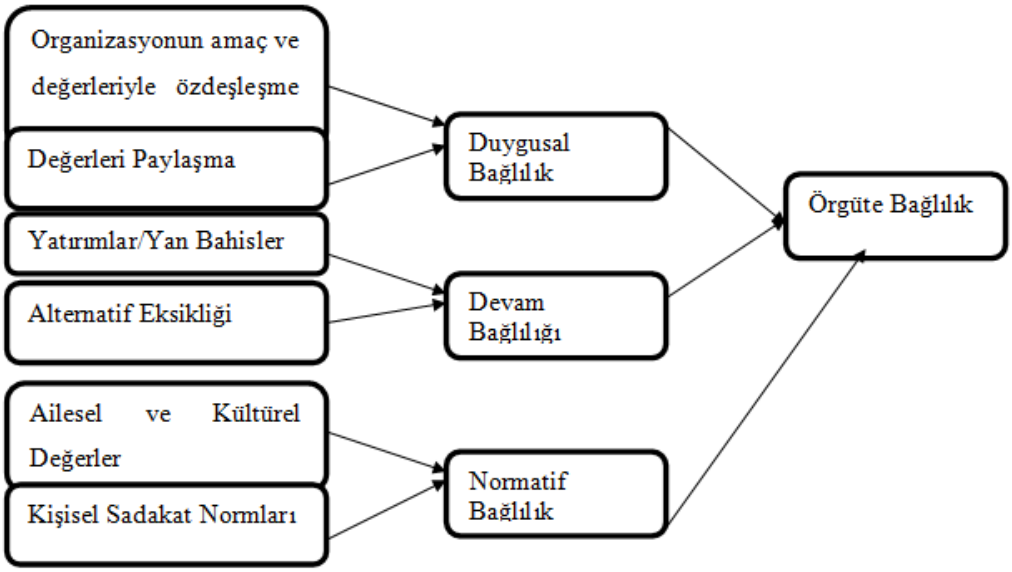
Kaynak: (Randall, 1987)

3.1. Örgüte Bağlılık Boyutları

Meyer ve Allen (1987) çalışmalarında iki farklı örgüte bağlılığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağlılığı "duygusal bağlılık", ikinci tip bağlılığı "devamlılık bağlılığı" olarak tanımlamışlardır. Bu modelde Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen "normatif" ya da "ahlaki" bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Allen ve Meyer (1990)'e göre çalışanlar; kendileri istedikleri için güçlü duygusal bağlılıklarını, ihtiyaç duydukları için güçlü devam bağlılıklarını ve gerekli olduğunu

hissettikleri için güçlü normatif bağlılıklarını sürdürmektedirler. Bu üç boyut örgütsel bağlılığın çeşitliliğinden çok birbirinden ayırt edilebilen özelliklerini oluşturmaktadır.

Bu model, örgüte bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar arasında en önemli ve çok atıfta bulunulan model konumundadır. Üç boyutlu örgüte bağlılık modelinin belirtildiği Şekil 2'de görüldüğü gibi, çalışanın örgüte bağlılığını belirleyen duygusal bağlılık, devama yönelik bağlılık ve normatif bağlılık bileşenleri ile bu üç bileşenin birbirinden farklı alt boyutları bulunmaktadır.



Şekil 2: Üç Bileşenli Örgüte Bağlılık Modeli

Kaynak: (Allen ve Meyer, 1990)

3.1.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen (1991) modelinin birinci boyutu olan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal ilgileri, örgüte katılma ve özdeşleşme isteği olarak tanımlanmaktadır. Örgütte, duygusal olarak bağlanmayı, örgütün değerleri ve amaçları ile özdeşleşmeyi içerir. Duygusal olarak bağlılığı yüksek olan kişiler kendilerini çalıştıkları örgüte adamış, bağlılığı yüksek kişilerdir; kurumda çalışmaya devam etmelerinin temelinde kendilerini kuruma ait hissetmeleri vardır. Çalışanın örgütsel objelere sarılmasını, örgüt içindeki katılımını ve örgütle özdeşleşme gücünü temsil etmektedir. Dolayısıyla, bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisi olmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni ise, duygusal bağlılıkla örgüt amaçlarının özdeşleşmesidir (Northcraft ve Neale, 1990).

Meyer-Allen modelinden faydalanılarak yapılan çalışmalar, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulunduklarını göstermiştir. Çalışanın işyerine karşı sahip olduğu

duygusal bağlılık, onun performansını olumlu şekilde etkilemekte ve işyerindeki faaliyetlerin verimliliğini artırabilmektedir. Hartmann (2000) çalışmasında, duygusal bağlılığın ait olma ve örgüte bağlılık duygularını kullandığını belirttikten sonra, bu bağlılığı kişisel özelliklerle, örgütsel yapıyla ve iş deneyimleriyle ilişkilerini ortaya koymaktadır. Genel olarak duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, her yöneticinin hayali ettiği, çalıştırmayı arzuladığı, kendini örgüte adamış ve sadık çalışanlar olmaktadır. Böyle çalışanlar, işe karşı olumlu tutum ve davranış sergilemektedirler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazır olmaktadırlar.

3.1.2. Devamlılık Bağlılığı

Meyer ve Allen (1991) ifade ettiği ikinci boyut olan zorunlu bağlılık, bireyin örgütten ayrılmanın kendisine getireceği maliyetin farkında olması ve bu maliyeti göze alamayarak örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Devamlılık bağlılığı olan kişiler, örgütten ayrılma durumunda feda edeceği maddi ve manevi değeri belirleyerek karar verir. Kişiyi örgütte tutan olası maddi zararlarıdır. Çıkar bağlılığı olarak da ifade edilebilen devamlılık bağlılığında çalışanların iş verimine katkısı yoktur, kişiler kendilerini kapana kısılmış hissetmektedirler.

Devamlılık bağlılığı temelde üç şekilde oluşmaktadır: Çalışan,örgüte sağladığı katkı ve bunun karşılığında elde ettiği kazanımları, başka bir örgüte geçerse aynı şekilde sağlayıp, sağlayamayacağını düşünür. İkincisi, çalışanın değerlendirebileceği başka iş alternatiflerinin azlığı ya da olmayışıdır. Son olarak, emekliliğine az zaman kalması, ailevi faktörler ve benzeri nedenlerle "kalmak" zorundadırlar (Mosadeghrad vd., 2014).

Devamlılık bağlılığıyla örgütte kalan kişiler, iş performansının düşüklüğü yanında, olumsuz tavırlar da sergileme eğilimindedirler, bu nedenle bu bağlılık istenmeyen bir bağlılık türüdür. Yani; devam bağlılığı, çalışanın, örgütten ayrılmanın kendisine nelere mal olacağının bilincinde olmasını ifade etmektedir. Kişinin işsiz kalması durumunda katlanması gereken maliyete ilişkin algısından kaynaklanan durum örgüte devam bağlılığıdır. Çalışan, örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyeti ve örgütte bulunduğu süre içerisinde yapmış olduğu katkıları ve yatırımları düşünerek örgütdeki üyeliğini devam ettirmek istemektedir. Çalışanın örgütten ayrılması, çalışanın harcadığı zamandan, paradan veya çabadan vazgeçmesi anlamına gelebilmektedir. Dolayısıyla, işgücü piyasasında çok fazla iş alternatifine sahip olduğunu düşünen çalışanlar, az alternatife sahip olduğunu düşünen çalışanlardan daha zayıf devam bağlılığına sahip olabilmektedir (Northcraft ve Neale 1990; Schermerhorn vd., 1994; Levy, 2003).

3.1.3. Normatif Bağlılık

Üçüncü bağlılık boyutunu Weiner ve Vardi'nin (1980) önerdiği normatif ya da ahlaki bağlılık oluşturmaktadır. Bu bağlılık, kişinin toplumsal nedenlerle örgüte devam etmenin doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek kendisini örgüte devam etmeye mecbur hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Normatif bağlılık, ahlaki değerleri, inançları içermekte olup örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir. Örgüt içerisindeki ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve yönetime sadakat göstermek ve grup

için kendinden fedakarlık etmek gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Örgüt içindeki normların, kişinin kendi normlarıyla örtüşmesi, kişinin örgüte bağlılığını artırıcı bir unsur olmaktadır. Normatif bağlılıkta çalışan, işverenine karşı kendisini borçlu ya da minnettar hissettiği için örgütte kalır. Aynı zamanda, kişinin örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünerek bağlılık duyması da bu boyuttadır. Bu inancın temelinde daha çok kişinin değerleri ön plana çıkmaktadır bu nedenle de Türkçe'de bazı çalışmalarda "değer bağlılığı" olarak da adlandırılmaktadır:

a. Bireyin sosyalleşme sürecinde aileden edindiği değerler,

b. Kültürel değerler,

c. Örgütün kültürünü oluşturan değerler (sadakat, kıdeme verilen değer gibi) yatmaktadır (Saporna ve Claveria, 2013).

Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütsel açıdan istenen davranışları göstermeyi doğru ve yapılması gereken şey olarak görmekte, olumlu örgütsel davranışlar göstermek için kendilerini kişisel olarak sorumlu hissetmektedirler. Örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağlılık duyan çalışanlar, örgütte kalmak istedikleri için kalacaklar, güçlü bir devamlılık bağlılığı duyanlar örgüte gereksinim duydukları için bağlanacaklar ve güçlü bir normatif bağlılık duyanlar da kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için bağlanacaklardır (Allen ve Meyer, 1990; Ford ve Collinson, 2011).

Diğer yandan, bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengeleriyle örgüte bağlılık arasında çalışanın aleyhine olabilecek bir ilişki de doğabilir. Örgüte bağlılığı çok yüksek olan bir çalışan, kendini o kadar o kuruma ait hissetmektedir ki, işgücü piyasasında başka iş fırsatlarını değerlendirmek için kendini geliştirme konusunda isteksiz davranabilir. Çalıştığı örgüte, o örgütün hedeflerine odaklanıp kendi günlük yaşamından uzaklaşıp hayatının diğer alanlarını ikinci plana koyabilir ki, bu durum da bir süre sonra iş ve iş dışı yaşam dengesine zarar verebilir (Hartman 2000; Jex 2002; Guntur vd., 2012).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanların örgütte kalmayı istedikleri hissettikleri için kaldıkları, güçlü normatif bağlılığa sahip bireylerin örgütte kalmaya zorunlu olduklarını düşündükleri için kaldıkları, güçlü zorunlu bağlılığa sahip bireylerin ise, buna ihtiyacı oldukları için kaldıkları söylenebilir. Birinci bağlılıktaki kalma güdüsü isteğe, ikincisin de ihtiyaca, üçüncüsün de ise sorumluluğa dayanmaktadır (Jex, 2002).

4. İSTATİSTİK ANALİZ VE SONUÇLARIN YORUMLANMASI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Gerekçesi

İş dünyası gelişip karmaşıklaştıkça iş-yaşam dengesini kurmak çalışanların en büyük sorunlarından biri haline gelmiştir. Çalışanlar günden güne zorlaşan iş koşullarına ayak uydurmakta ve bu koşullar içerisinde iş-yaşam dengelerini kurmaya çalışmaktadırlar. Çalışanlar iş-yaşam dengelerini kurmaya çalışırken birtakım bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi altına girmektedirler. İş-yaşam dengesinin çalışanları etkileyen en önemli faktörlerinden biri olarak görülen örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinin ortaya konulması ana amaçtır. Yoğun

çalışma koşulları olan bankalarda çalışan kadınlar için oldukça zor olan iş-yaşam dengesi ve örgüt bağlılığına etkilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Toplumsal tarih ve veriler incelendiğinde kadın ailenin çekirdeği kabul edilmektedir. Kadın, aile içinde fizyolojik olarak anne, sosyal hayatta eş, ekonomik durumda "eşine yardımcı" ve kültürel olarak da "eğitici" olarak karşımıza çıkmaktadır (Maume vd., 2010).

Toplumsal cinsiyet bireyin yaşadığı toplum ve kültürün o cinsiyeti nasıl kodladığı, o cinsiyete hangi görevleri, yetkileri ve rolleri yüklediğiyle ilintilidir. Toplumdaki roller doğuştan değil çevre ve onu şekillendiren toplumla ilgilidir bu nedenle de değişmeye açıktır (Moghadam, 1999). Kadınların çalışmayı tercih nedeni daha çok gelir kazanmaktır ve yıllar geçtikçe kadınlar çalışma hayatıyla daha da iç içe olmaktadır. Bu durum kadına anne ve eş rollerine bir yenisini "çalışan kadın" kavramını eklemektedir. Kadınlar bu rolü yerine getirirken aile hayatı ve iş hayatındaki sorunları ve yükümlülükleri aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadır. Geleneksel rolü para kazanmak ve ailesini geçirmek olan erkek gibi kadının da günümüzde gelir kazanması ailenin geçimi için gerekli olan ihtiyaçları karşılamasıyla, eşlerin ev ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları beraberce paylaşmaları gereği ortaya çıkmaktadır. Türkiye gibi geleneksel toplumlarda her ne kadar kadının rolünde bir değişme yaşansa da erkeğin ev işlerini paylaşımı ve kadına yardımcı olma rolü hala yeterince benimsenmiş değildir. Bu durum kadının hem işte hem de evde çifte mesai yapmasıyla zaman geçtikçe stresli ve zorlayıcı hal almaktadır. Kadının gelir elde etmesiyle geleneksel aile düzeninin kadın erkek rollerini keskin bir şekilde sınırlayışı yerini paylaşmaya dayalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmıştır. Fakat ev sorumluluklarının paylaşımındaki değişme, para kazanma rolünün paylaşımında görülen değişmenin oldukça gerisinde kalmaktadır. Bu durumun nedeni ev ile ilgili sorumluluklarda kadınlık ve erkekliğin algılanışına ilişkin geleneksel cinsiyet yargılarının çok daha güçlü ve yıkılması zor olmasıdır (Günay ve Bener, 2011). Artık çalışanlar, serbest zamanın kıymetini bilip, kendine ait özel zamana sahip olma açısından esnekliğe sahip olmayı istemektedir. İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinin ilk kuralı çalışanların yaşamlarındaki her alana eşit miktarda vakit ayırabilmeleridir. Kadınlar için eş desteği veya diğer aile bireylerinin desteği (aile desteği) iş-yaşam dengesi açısından önemli bir mekanizmadır. Taraflardan birinin iş yoğunluğuna göre daha fazla sorumluluk alması yaşamı kolaylaştırmak adına çok önemlidir. Buradan hareketle, çok yoğun bir iş temposu olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengeleri ve bunun örgüt bağlılığına etkisi çalışmanın gerekçesi olmuştur.

4.2. Araştırmanın Örneklemi, Varsayımlar ve Kısıtlar

Çalışmada, aktif büyüklüğü sıralamasında ilk üç sırada yer alan bankaların genel müdürlüklerinde çalışan kadınlar örneklem olarak belirlenmiştir. Banka genel müdürlükleri ile yazışmalar yapılmış, gerekli izinler alınmıştır. Anketler, 01.12.2016-15.01.2017 tarihleri arasında hem yüz yüze görüşmeler hem de mail yoluyla uygulanmış, toplamda 263 ankete tamamlanmıştır. Veri girişi aşamasında 10 tanesinin soruların çoğunu boş bırakması nedeniyle analiz dışında bırakılarak toplam 253 anket uygulama için kullanılmıştır.

Araştırmaya cevap veren bireylerin ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları kabul edilmiştir. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. bazı kadın çalışanların ankete katılıma olumlu bakmamaları önemli bir kısıt olarak söylenebilir.

4.3. Veri toplama aracı

Çalışma deneysel olmayan nitel araştırma tasarımına sahiptir ve yapılış yöntemine göre tarama modelidir. Araştırmada, örneklemden verilerin toplanması bakımından survey modeli (saha taraması) kullanılmıştır. Örneklemden veri toplamada ise, deneklerin görüşlerinin yazılı olarak alındığı bir veri toplama tekniği olan anket tekniği kullanılmıştır. Nicel araştırmalarda sayısal temsiliyet söz konusu olduğu için, araştırma evrenini temsil edecek örneklemin hatasız tespit edilmesi ve bu örnekleme doğru soruların sorulması önemlidir. İlgili anket geniş bir literatür taraması sonucunda geçerlilikleri ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçekler kullanılarak hazırlanmıştır.

Ölçeklerin içsel geçerliliğinin sağlanması açısından uzman görüşleri alınmış ve İngilizceye çevirtilen anket formları için tercüme-yeniden tercüme yöntemleri kullanılmıştır. Türkçeye çeviri yapıldıktan sonra tekrar İngilizceye çevrilmiş 2 mütercim tercüman tarafından incelenerek görüşleri alınmıştır. Düzeltmeler sonrasında tekrar Türkçeye çevrilerek anket formu, yapılan pilot çalışma ile 30 kadın çalışana uygulanmıştır. Öneriler doğrultusunda bazı ifadelerin değiştirilmesi veya daha anlaşılır olması amacı ile değişiklikler yapılmıştır. Anket daha sonra Türkçe okutmanı 2 kişi tarafından incelenmiş uyarılara göre son şeklini almıştır. Ankette ilk bölüm katılımcılar hakkında genel bilgileri ölçme niteliğindedir. İkinci bölüm ölçeklerden oluşmakta ve tüm sorular 5'li likert formatındadır.

İlk olarak iş-yaşam dengesi ölçeği için Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinden faydalanılmıştır. Guest (2002)'de yayınladığı çalışmasında iş-yaşam dengesinin; iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi ölçeği iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Böylece, iş-yaşam dengesi ölçeği iş yaşamı ve aile yaşamı olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, araştırmalarda yaygın kullanım alanı bulmuş genel kabul görmüş bir ölçektir. Ölçek duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Geliştirilen ölçekten elde edilen veri matrisi IBM SPSS 20.0 ve AMOS 19.0 paket programında analiz edilmiştir. İlk aşamada demografik bilgiler başlıklı aile şirketlerinde genel

bilgilere yönelik sıklık (frekans) dağılım tabloları sunulmuştur. İkinci aşamada, çalışılan ölçeğin dağılımı incelenmiş, sonrasında güvenilirliği geçerliliği değerlendirilmiştir. Hipotezlerin testi için hem açıklayıcı (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2012). Açıklayıcı (açımlayıcı, keşfedici, exploratory, AFA-EFA) ve doğrulayıcı (confirmatory, DFA-CFA) olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır. Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem; doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesini söz konusudur. DFA, AFA ile önceden belirlenen yapıların test edilerek geçerliliğinin incelenmesini ya da daha önce yapılmış ölçek belirleme sonuçlarını yeni veri yapıları ile denetleme/doğrulama işlevini yerine getirmektedir (Byrne, 2001).

Faktörler için ilişkilerin belirlenmesine yönelik olarak çalışılan teorik modelin değerlendirilmesine imkan sağlayan yapısal eşitlik modelli (YEM), pek çok alanda yapılan araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modeli teorik modelde yer alan ilişkileri eş zamanlı değerlendirebilmenin yanı sıra, ölçümde oluşan hataları dikkate alması ve gizil değişkenler içermesi, yapısal eşitlik modellemesini üstün kılan diğer özelliklerdir. Yapısal modelin amacı, ölçme modelinde yer alan ve "iyi uyum" gösteren veriler aracılığıyla kurulan hipotezlerin test edilebilmesini sağlamaktır. Diğer bir deyişle, bu model aracılığıyla ölçme modelinde yer alan gözlemlenebilir (observed) değişkenlerin gizli (latent) değişkenleri ne oranda ölçtüğü değerlendirilebilmektedir.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi iş-yaşam dengesinin örgüt bağlılığını pozitif yönde etkilediğidir. Çalışmada geliştirilen hipotezler Tablo 4' de verilmiştir.

H	Yol	Hipotez
H1	**İYD→ÖB**	**İş-yaşam dengesinin (İYD) örgüt bağlılığı (ÖB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.**
H2	AD→DB	Aile desteğinin (AD) duygusal bağlılık (DB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H3	AD→DEB	Aile desteğinin (AD) devamlılık bağlılığı (DEB) üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.
H4	AD→NB	Aile desteğinin (AD) normatif bağlılık (NB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H5	İD→DB	İş desteğinin (İD) duygusal bağlılık (DB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.
H6	İD→DEB	İş desteğinin (İD) devamlılık bağlılığı (DEB) üzerinde olumsuz yönde etkisi vardır.
H7	İD→NB	İş desteğinin (İD) normatif bağlılık (NB) üzerinde olumlu yönde etkisi vardır.

Tablo 3 : Araştırmanın Hipotezleri

4.6. Bulgular ve Yorumlar

Anketin güvenirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.932, Parelel = 0.928, Strict = 0.912 olarak belirlenmiştir. Her bir güvenilirlik kriteri %70 değerini aştığı için, kişilerle yapılan anketin başarılı olduğu, anketin kendi içinde tutarlı olduğu, elde edilecek sonuçların gerçekleri yansıtacağı ortaya konulmuştur. Anketin birinci bölümü olan çalışan kadınlara yönelik genel bilgiler için elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

- Çalışan kadınların %13'ü 18-25 yaş, %33.7'si 26-33 yaş, %29.8'i 34-41 yaş, %17.1'i 42-49 yaş ve %6.4'ü 50 ve üzeri yaştadır.
- Çalışanların %56.7'si evli, %30.7'si bekar ve %12.6'sı boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Çalışanların %89.7'si evde bakmakla yükümlü olduğu hasta anne-baba, engelli birey vs. yoktur derken, 10.3'ü var demiştir.
- Çalışanların %11.2'si 0-4 yıl, %23.6'sı 5-9 yıl, %32.4'ü 10-14 yıl, %23.9'u 15-19 yıl ve %8.9'u 20 ve üzeri yıldır iş hayatı içindedir.
- Çalışanların %38.5'i ilk kademe çalışan, %22.8'si ekip yöneten birinci derece yönetici, %27.3'ü ekip yöneticilerini yöneten orta kademe yönetici, %11.4'ü üst düzey yöneticidir.
- Çalışanların %34.5'i tek çocuk, %22.4'ü iki çocuk, %9'u üç çocuk, %34.1'i çocuğum yok demiştir.
- Çalışanların %51.8'i ev işlerinde ücretli yardımcım var derken, % 48.2' si yok demiştir.
- Çalışanların %8.9'unun eşi çalışmıyor, %13.5'inin kısmi zamanlı çalışıyor, %58.9'unun tam zamanlı çalışıyor ve 18.7'sinin eşi emeklidir.
- Çalışanların 3.4'ü 1000-2000 TL aylık, %53.2'si 2000-4000 TL aylık, %27.5'i 4000-5000 TL aylık, %11.4'ü 5000-7000 TL aylık ve %4.5'i 7000 TL ve üzeri aylık almaktadır.
- Çalışanların %58.2'si üniversite mezunu, %10'u yüksek okul, %22.1'i yüksek lisans, 9.7'si doktora mezunudur.

4.6.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Buna göre veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği iyi düzey olan 0.70 değerinin üzerinde 0.917 bulunmuştur. Analize tabi tutulan maddelerin/değişkenlerin tutarlılığını ölçen Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı ($\chi 2$= 3456.896 ve p= .001) bulunurken, anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre ise ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik seviye olan 0.5'in çok üzerinde 0.70 ile 0.91 aralığında bulunmuştur. Testler sonucunda açıklayıcı faktör analizi için kullanılacak örneklemin yeterli olduğu ve ölçekte yer alan ifadelerin iç tutarlığının sağlandığı görülmüştür.

Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak varimax döndürme metodu ile temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Toplam varyansın %79.453'ünü açıklayan 5 faktörlük bir yapı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarım) sütununda

değeri 0.30'un altında kalan sorular Costello ve Osborne (2005) çalışmasında belirttiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Böyle değişkenlerin model içinde yer alması cronbach alpha değerini düşürmektedir. Bu çalışmada her boyut için 0.30 altında kalan önerme bulunmamaktadır.

FAKTÖR 1: AİLE DESTEĞİ	**Açıkladığı varyans: 20.3**	**Cronbach alpha (CA):0.92**
	Faktör yükü	**Madde Silinirse CA**
Evdeki sorumluluklarımdan (çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işi) dolayı iş- yaşam çatışması yaşamaktayım	0.56	0.89
İş yaşam dengesini kuramadığımdan dolayı aile yaşamımda da kendimi mutsuz hissediyorum	0.34	0.75
Aile yaşamından kaynaklanan stres benim işime olan konsantrasyonumu azaltmaktadır	0.67	0.88
Evdeki talepler nedeniyle çoğu zaman işlerimi ertelemek zorunda kalıyorum	0.54	0.77
Aile sorumluluklarımı yerine getirdikten sonra kendimi işte yorgun hissediyorum	0.78	0.69
Evdeki sorunlardan dolayı iş yerinde sıkıntı çekmekteyim	0.79	0.73
FAKTÖR 2: İŞ DESTEĞİ	**Açıkladığı varyans: 18.4**	**Cronbach alpha (CA):0.91**
	Faktör yükü	**Madde Silinirse CA**
Uzun çalışma saatlerinin, zorunlu fazla mesainin ve iş değişiminin iş -yaşam dengemi bozduğuna inanıyorum	0.62	0.86
İş saatlerini aşan uzun toplantılar, bir yerden bir yere sık sık seyahat etmek iş- yaşam dengemi bozmaktadır	0.32	0.90
Yöneticilerimin ve iş arkadaşlarımın olumsuz davranışları iş- yaşam dengemi bozmaktadır	0.83	0.87
İş paylaşımının olmaması ve eve iş götürmek zorunda kalmam iş -yaşam dengemi bozmaktadır	0.90	0.73
İşimde artan talepler beni kişisel yaşamımda stresli bir insan haline dönüştürmektedir	0.86	0.91
FAKTÖR 3: DUYGUSAL BAĞLILIK	**Açıkladığı varyans: 16.2**	**Cronbach alpha (CA):0.91**
	Faktör yükü	**Madde Silinirse CA**
Meslek hayatımın kalan kısmını bu şirkette geçirmek beni çok mutlu eder.	0.45	0.91
Bu şirkette kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	0.58	0.85
Bu şirketin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	0.23	0.79
Kendimi şirketimde "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	0.79	0.82
Bu şirketin benim için çok özel bir anlamı var	0.33	0.91
Şirketime karşı güçlü bir ait olma hissim yok	0.82	0.88
FAKTÖR 4: DEVAMLILIK BAĞLILIĞI	**Açıkladığı varyans: 12.9**	**Cronbach alpha (CA):0.90**
	Faktör yükü	**Madde Silinirse CA**
Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	0.65	0.84
Benim için avantajlı da olsa şirketimden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	0.71	0.73
Şirketimden şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim	0.23	0.85
Bu şirket benim sadakatimi hak ediyor	0.38	0.91
Şirketimdeki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için şirketimden şu anda ayrılmayı düşünmem	0.69	0.89
Şirketime çok şey borçluyum	0.27	0.83
FAKTÖR 5: NORMATİF BAĞLILIK	**Açıkladığı varyans: 11.6**	**Cronbach alpha (CA):0.92**
	Faktör yükü	**Madde Silinirse CA**

Şu anda şirketimde kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	0.89	0.81
Şu anda şirketimden ayrılmak benim için çok zor	0.76	0.90
Şu anda şirketimden ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur	0.84	0.86
Bu şirketi bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	0.90	0.91
Bu şirketten ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	0.32	0.82
Eğer bu şirkete kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	0.21	0.78

Tablo 4: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4'de görüldüğü üzere, ölçekte yer alan maddeler ölçekten çıkarıldığında elde edilen alfa değerlerinin tamamı, standart alfa değerinden düşüktür. Ölçeğin güvenilirliği açısından, ölçekte yer alan maddelerin ölçekte kalmasında fayda görülmektedir. Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen faktörler, bir diğer deyişle gizil (gözlenemeyen) değişkenler belirlenmiştir. Ancak bu faktörlerin kendi içlerindeki uyumları ve birbirleri ile ilişkileri neticesinde geneli açıklama düzeylerini açıklamada açıklayıcı faktör analizi yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, elde edilen 5 faktörlü yapının geçerliği, yapıda yer alan boyutların geçerlikleri ile güvenilirliklerinin analizi için AMOS yazılımı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

4.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) genellikle teorik yapının oluşturulmasından sonra teyit ve doğrulama amaçlı kullanılmaktadır (Byrne, 2001). Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında öncelikle, modelin tanımlanması amacıyla açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen 5 faktör, gizil değişkenler, faktörleri oluşturan ifadeler ise gösterge değişkenler olarak tanımlanarak AMOS ortamında bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu ölçüm modeli önerilen model için birinci dereceden DFA modelidir. Gözlenen değişkenlerin birbirinden bağımsız 5 faktör altında toplandığı 1. Dereceden DFA modeli; uyum indeksleri, gözlenen değişkenlere ait regresyon katsayıları ve geçerlik ve güvenirlik testleri de dikkate alındığında tatmin edici sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

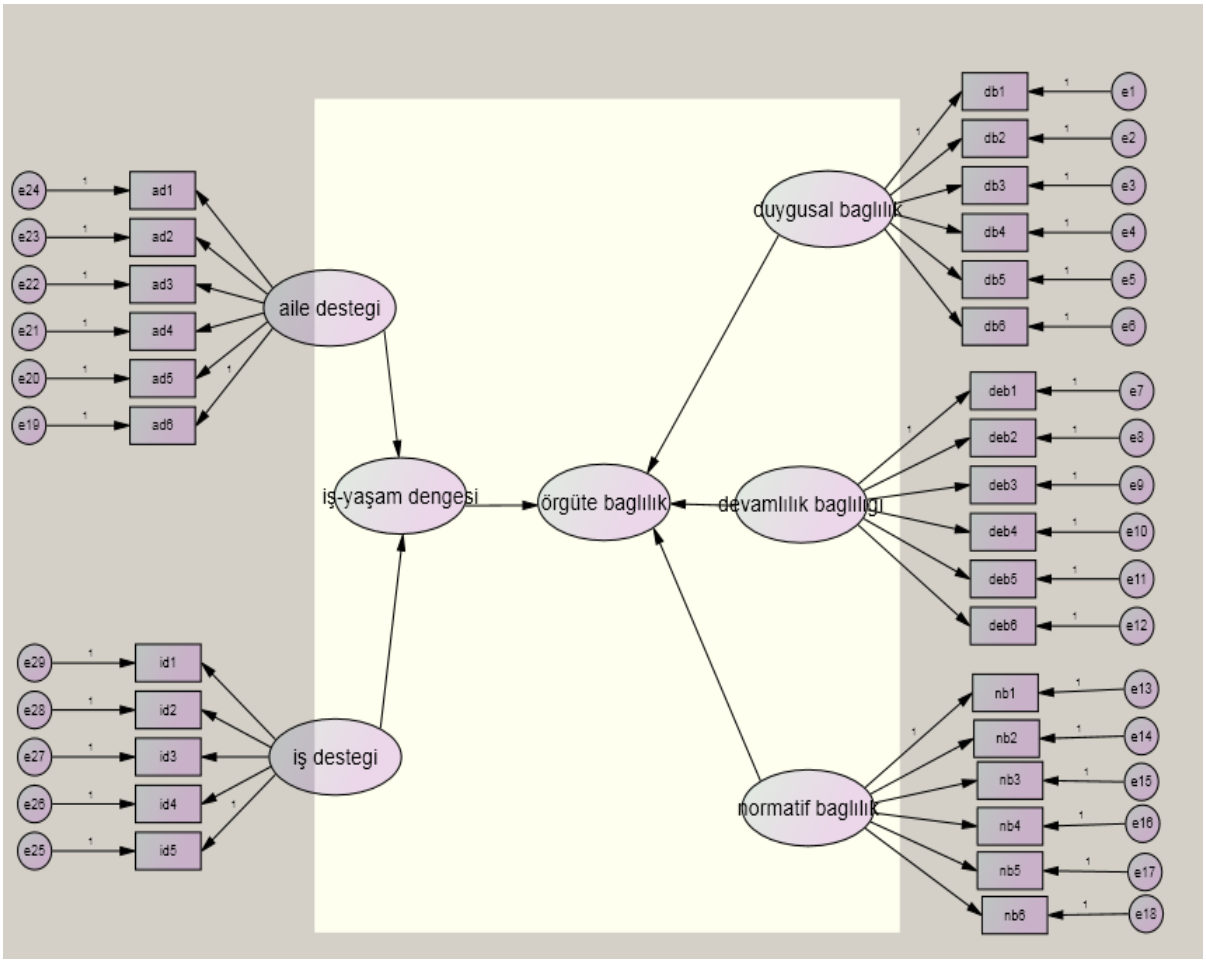
AMOS 19.0 programı ile yapılan analiz sonrasında modelin, değerlendirilen veriler ile birlikte iyi uyum indekslerine sahip olması, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden de kabul edilebilir seviyede sonuçlar alması beklenmektedir. Model geliştirme stratejisi kullanılarak programın üretmiş olduğu çıktılara göre hata terimleri arası kovaryans ekleyerek düzeltmelere gidilmiş ve gizil değişkenleri en iyi şekilde açıklayan model elde edilmiştir.

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd.	≤ 3	$\leq 4\text{-}5$	3.64	Kabul edilebilir
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.951	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.975	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.928	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.959	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.024	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.924	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.937	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.036	İyi uyum

Tablo 5: Model Uyum İndeksleri

Modelin herhangi bir iyileştirme gereksinimi olup olmadığına bakmak adına modifikasyon indeksi incelenmiş herhangi bir modifikasyon gereksinimine gerek duyulmadığı görülmüştür. Büyüköztürk (2012) çalışmasında vurguladığı üzere, açıklayıcı faktör analizi yapılırken exraction (çıkarım) sütununda 0.30 değerinin altında kalan soruların analiz dışında bırakılması işlemi ile etkisizler elendiğinden yapısal eşitlik modeli için modifikasyon açısından araştırmacılar için kolaylık sağlamakta ve nadiren sistem modifikasyona ihtiyaç belirtmektedir.

Yol analizi için önerilen modelin eldeki veri seti ile uyumunun ortaya konulmasının ardından modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler (araştırma hipotezleri) test edilmiştir. Şekil 3'de önerilen modele ait yol analizi sunulmuştur.



Şekil 3: Araştırma Modeli İçin Yol Analizi

Hipotez	Yapısal ilişki	Yön	Standart Olmayan tahmin	Standart Hata	t değeri	Standart Tahmin	p	Sonuç
H1	**İYD→ÖB**	+	0.716	0.015	47.73	**0.724**	****	**Anlamlı**
H2	AD→DB	+	0.659	0.026	25.34	**0.661**	0.002	**Anlamlı**
H3	AD→DEB	-	0.314	0.032	9.812	**0.327**	0.001	**Anlamlı**
H4	AD→NB	+	0.483	0.018	26.83	**0.495**	****	**Anlamlı**
H5	İD→DB	+	0.647	0.027	23.96	**0.652**	****	**Anlamlı**
H6	İD→DEB	-	0.491	0.024	20.45	**0.503**	0.018	**Anlamlı**
H7	İD→NB	+	0.682	0.009	75.77	**0.691**	0.024	**Anlamlı**

Tablo 6: Önerilen Model İçin YEM Analizi Tahmin Sonuçları

Tablo 6'dan görüleceği üzere, çalışmada öngörülen bütün hipotezler kabul edilmiştir. Yorumlar standart tahmin katsayıları sütununa göre yapılacaktır. Tanımlanan ilişkilerin tümü istatistik anlamlı ve önemli çıkmıştır. İş-yaşam dengesi örgüte bağlılığı olumlu yönde (pozitif) yaklaşık %72 etkilemektedir. İş-yaşam dengesi ölçeği alt boyutu olan aile desteği, örgüte bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılığı olumlu yönde %66, devamlılık

bağılılığını %32 olumsuz yönde, normatif bağlılığı %49 olumlu yönde etkilemektedir. Katsayı tahmin büyüklüklerine göre, aile desteği kavramı örgüte bağlılık içinde en çok duygusal bağlılık üzerinde etkili olmakta, en az devamlılık bağlılığını etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin ikinci boyutu olan iş desteği, örgüte bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılığı olumlu yönde %65, devamlılık bağılılığını %50 olumsuz yönde, normatif bağlılığı %69 olumlu yönde etkilemektedir. Katsayı tahmin büyüklüklerine göre, iş desteği kavramı örgüte bağlılık içinde en çok normatif bağlılık üzerinde etkili olmakta, en az devamlılık bağlılığını etkilemektedir.

5. SONUÇ

İş-yaşam dengesi çalışanın kendini fiziksel ve duygusal açıdan iyi hissetmesini sağlayan stratejik bir insan kaynağı yönetim aracıdır. İş-yaşam dengesi, iş ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kavramdır. Bugün farklı sanayi kollarında faaliyet gösteren birçok örgütte ve bu örgütlerde çalışan kişilerce bu kavramın farkına varılmış ve uygulanmaya konulmuştur. (Wong ve Ko, 2009). İş-yaşam dengesi, sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarı olarak nitelendirilirken, sübjektif anlamda; iş ve kişisel yaşam alanında memnuniyet olarak nitelendirilmektedir (Hilderbrandt, 2006).

İş-yaşam dengesi örgütün başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Bir örgütün en büyük zenginliği insan kaynağı olup onların mutluluğu ve refahı örgüte pozitif sonuçlar kazandırmaktadır. Bu pozitif sonuçlar bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sonuçlar; iş ve iş ortamı dışında ilişkileri geliştirme ve daha iyi çalışma koşulları şeklinde kendini gösterirken, örgütsel sonuçlar; bireyin verimliliğinde, sorumluluğunda ve bağlılığında artış, daha iyi takım çalışması, daha iyi iletişim ve çalışanın moralinde artış şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca, örgütler iş- yaşam dengesinin kurulmasına yardımcı olacak birtakım stratejiler geliştirmişlerdir. Bu stratejiler, iyi bir zaman yönetimini, hafta sonlarını dinlenerek geçirmeyi, faaliyetleri planlamayı ve önyargılardan kurtulmayı içermektedir (Thulasimani vd., 2010).

Çalışanların kişisel ve iş yaşamlarındaki memnuniyeti örgütleri de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların kendilerini yetiştirebilmek için ihtiyaç duydukları zamana sahip olmaları, kalite ve becerilerini arttırmakta bu da doğrudan verimlilik artışıyla sonuçlanmaktadır. Örgütlerin kişisel yaşamın devamlılığını destekleyici politika ve uygulamaları çalışanların iş ve örgüte bağlılığını arttırmakta, devamsızlığı azaltmakta, verimlilik ve üretkenliğin artmasına neden olmaktadır. Bireylerin iş- yaşam dengesini oluştururken dikkat ettikleri bir başka nokta ise çalışma yaşamı sonrasındaki hayatlarında, kişisel memnuniyetin sağlanması için şimdiden iş dışı aktivitelerle ilgilenmek istemeleridir. Bu da ancak çalışanın iş ve kişisel yaşamı arasında denge kurmasıyla mümkün olabilecektir.

İş-yaşam dengesi, çalışanın memnuniyet düzeyini ve kişinin yaşamı içerisinde üstlendiği birçok rolün uyumunu ifade etmektedir. İş yaşam dengesi uygulamalarının en çok çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisini hissettirdiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık örgüt çalışan uyumuna bağlı olarak gerçekleşmektedir. Örgütsel değer ve inançlar ile

bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o oranda yüksek olmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, iş performansı, iş tatmini, bilgi paylaşımı, örgütsel güven, işe devam, kaynakların etkin kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konuların oranı da yüksek olmaktadır.

Örgüte bağlılık yaklaşımı modelinde "duygusal", "devamlılık" ve "normatif" bağlılık olarak adlandırılan üç unsur bulunmaktadır. Duygusal bağlılık, kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmayla ilgili algılanan maliyetlerle ilişkilendirilmiştir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları ya da örgütte kalmanın getirilerini dikkate alarak kalma kararı vermesidir. Normatif bağlılık, örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir. Normatif bağlılıkta çalışan, işverenine karşı kendisini borçlu ya da minnettar hissettiği için örgütte kalır. Aynı zamanda, kişinin örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünerek bağlılık duyması da bu boyut içinde tanımlanır. Örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılık duyan işgörenler, örgütte kalmak istedikleri için kalacaklar, güçlü bir devamlılık bağlılığı duyanlar örgüte gereksinim duydukları için bağlanacaklar ve güçlü bir normatif bağlılık duyanlar da kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için bağlanacaklardır.

Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılığın artacağını yoğun çalışma saatleri olan bankacılık sektöründe çalışan kadınlar için ortaya koymaktır. İlişkilerin belirlenmesine yönelik yapısal eşitlik modeli analiz edilmiştir. Buradan hareketle, toplam 253 kadın çalışana yönelik anket yüzyüze ve mail yoluyla gerçekleştirilmiştir. İş-yaşam dengesi ölçeği iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır. Kadınların özellikle iş yerindeki ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememesi, diğer bir deyişle iş-aile yaşamı dengesini kuramayışı kadınlarda, stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Bu çatışma da, kadınların hayat kalitesini düşürdüğü gibi, hem zihinsel açıdan yorgunluk ve sıkıntılara neden olmakta hem de ekonomik açıdan eksikliğe neden olmaktadır. Özellikle kadınların bu dengeyi kuramayışı mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve gelecekte sağlıksız bir toplumun oluşması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, sağlıklı bir toplumun devamı içinde özellikle kadınların iş ve aile yaşamı dengesini oluşturması önem taşımaktadır.

Yapısal eşitlik modeli sonucunda, test edilen ilişkilerin tümü istatistik anlamlı ve önemli çıkmıştır. İş-yaşam dengesi örgüte bağlılığı olumlu yönde yaklaşık %72 etkilemektedir. İş-yaşam dengesi ölçeği alt boyutu olan aile desteği, örgüte bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılığı olumlu yönde %66, devamlılık bağılılığını %32 olumsuz yönde, normatif bağlılığı %49 olumlu yönde etkilemektedir. Katsayı tahmin büyüklüklerine göre, aile desteği kavramı örgüte bağlılık içinde en çok duygusal bağlılık üzerinde etkili olmakta, en az devamlılık bağlılığını etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin ikinci boyutu olan iş desteği,

örgüte bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılığı olumlu yönde %65, devamlılık bağılılığını %50 olumsuz yönde, normatif bağlılığı %69 olumlu yönde etkilemektedir. Katsayı tahmin büyüklüklerine göre, iş desteği kavramı örgüte bağlılık içinde en çok normatif bağlılık üzerinde etkili olmakta, en az devamlılık bağlılığını etkilemektedir.

Çalışmada da belirlendiği üzere, iş-yaşam dengesi arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Bu nedenle, örgütler çalışanların iş -yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olacak uygulamalarla çalışanlarını desteklemelidir. Aile hayatının işe taşınmaması ve iş stresinin de aileye yansıtılmaması için çalışanların iş yüklerine dikkat edilmeli, aşırı iş yükü engellenmeli ve işyerinde işte yaşadıkları stresi azaltıcı etkilerin düzenlenmesi gerekmektedir. Çağdaş yönetim anlayış ve uygulamalarını benimsemiş olan pek çok işletmede çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik programlar uygulanıyor olsa da çalışanlar iş-aile yaşam çatışmasının olumsuz etkilerini iş ve aile yaşamlarında hissetmeye devam etmektedirler. Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini yönetebilmek için kişisel çaba göstermelerinin gerekliliği tartışılmaz olmakla birlikte, işletmelerin de çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeylerini yönetme amacı güden programlar geliştirmelerinin gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Çalışan kadının iş ve aile yaşamı arasında denge kurarak, iş ve yaşam doyumunun arttırılabilmesi için bazı öneriler getirmek mümkündür. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Öncelikle kadının içinde bulunduğu rol çatışmasından kaynaklanan sorunların üstesinden gelebilmesi için, psikolojik destek ve zaman yönetimi gibi hususlarda destek alması sağlanabilir.
- Kadının aile içi sorumluluklarının azaltılması, çocuk bakımı, yaşlı, hasta bakımı gibi görevlerin arasında sıkışan kadına yönelik devletçe verilen sosyal destekler bu noktada faydalı olacaktır. Devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırarak ve herkese açık hale getirerek çalışan annelerin yükünü hafifletilebilir.
- İşverenlerin aile dostu şirket politikaları izleyip, gerektiğinde çalışanlarına danışmanlık ve destek hizmeti vermesi sağlanabilir. İşverenlerin kadınların istediklerinde daha az süre çalışabilmelerine imkan sağlayan esnek çalışma şekilleri, aile görevlerini yürütebilmeleri için diğer bir çözüm yolu olacaktır. Kısmi süreli çalışma ya da diğer esnek çalışma şekilleri anneler için hem gelir elde etmeleri hem de çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmeleri açısından tercih edilebilmektedir.

Genel olarak; çalışma koşulları verimliliği ve performansı artırmaya yönelik olarak düzenlenmelidir. Ayrıca çalışma saatlerini ayarlama, iş planı ve organizasyonu yapma, iş yaşamına ilişkin rolleri daha açık bir biçimde tanımlama, iş yükünü azaltma, çalışan bireylerin özerkliğini arttırma iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın önlenmesinde örgütlerden beklenen girişimler olarak sıralanabilir. Ortaya konulabilecek ve uygulanabilecek tüm çözüm önerileri katılımcı yaklaşımlarla çalışanların görüşü alınarak belirlenmelidir. Daha insancıl bir çalışma ortamı için örgütler gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.Toplumsal düzeyde aile dostu politikalar yeniden gözden geçirilmeli ve bu konuda yeni düzenlemeler yapılmalı; örgütsel etkinliği ifade etmek için çalışanlara yeterli esneklik sağlanmalı, aile ve aile üyelerinin hak ve ihtiyaçlarının daha fazla korunması yolundaki öncelikler belirlenmelidir.

REFERENCES

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, 63 (1), 1-18.
- Annink, A. ve Dulk, L. (2012), "Autonomy: The Panacea for Self-employed Women's Worklife Balance?", Community, Work & Family, 15(4), 383-402.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007), Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Bell, A. S., Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012), "Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics", Elecronic Journal of Applied Psychology, 8 (1), 25-37.
- Budd, J. W. (2011), The Thought of Work, Cornell University Press, New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2012), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi Yayıncılık, İstanbul.
- Brough, P. ve O'Driscoll, M. P. (2010), "Organizational Interventions for Balancing Work and Home Demands: An Overview", Work and Stress, 24 (3), 280-297.
- Byrne, B. M. (2001), Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Chandra, V. (2012), "Work Life Balance: Eastern and Western Perspectives", The International Journal of Human Resource Management, 23(5), 1040-1056.
- Costello, A. B. ve Osborne, J. W. (2005), "Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis", Practical Assessment Research & Evaluation, 10(7), 1-9.
- Deconinck, J. B. ve Bachmann, D. P. (1994), "Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers", Journal of Applied Business Research, 10(3), 87-96.
- Fiksenbaum, L. M. (2014), "Supportive Work-Family Environments: Implications for Work-Family Conflict and Well-Being, The International Journal of Human Resourse Management, 25(5), 653-672.
- Ford, J. ve Collinson, D. (2011), "In Search of the Perfect Manager? Work-life Balance and Managerial Work", Work Employment Society, 25(2), 257-273.
- Friedman, S. D. ve Greenhaus, J. H. (2000), Work and Family-Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices, Oxford University Press, New York.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003), "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", Journal of Vocational Behavior, 63(1), 510-531.
- Guest, D. E. (2002), "Perspectives on The Study of Work-life Balance", Social Science Information, 41(1), 255-279.
- Guntur, R. M. Y., Haerani, S. ve Hasan, M. (2012), "The Influence of Affective, Continuance and Normative Commitments on the Turnover Intentions of Nurses at

Makassar's Private Hospitals in Indonesia", African Journal of Business Management, 6(38), 10303-10311.

- Günay, G. ve Bener, O. (2011), "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rolleri Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri", Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 15(3), 157 -171.
- Hartman, C. C. (2000), "Organizational Commitment: Method Scale Analysis and Test of Effects", International Journal of Organizational Analysis, 8(1), 89-109.
- Hildebrandt, E. (2006), "Balance Between Work and Life-New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty", European Societies, 8(2), 251–271.
- Jex, S. M. (2002), Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- 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), 139-153.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012), "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14(2), 147-160.
- Levy, P. L. (2003), Industrial / Organizational Psychology, Understanding The Workplace, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Marchiori, D. ve Henkin, A. (2004), "Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions", Medical Teacher , 26(4), 353-358.
- Maume, D. J., Sebastian R. A. ve Bardo A. R. (2010), "Gender, Work-Family Responsibilities, and Sleep", Gender & Society, 24(6), 746-768.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1987), "Organizational Commitment Toward a Three compotent Model", Research Bulletin No: 660, The University of Western Ontario, Department of Psychology, London.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), "A three Componet Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resources Management Review, 1(1), 61-89.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. ve Rosenberg, D. (2014), "A Study of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees", Journal of Health Management, 16(1), 271-287.
- Moghadam, V. M. (1999), "Gender and Globalization: Female Labor and Women's Mobilization" Journal of World Systems Research, 2(1), 367-388.
- Murthy, M. N. and Shastri S. (2015), "A Qualitative Study on Work Life Balance of Employees Working in Private Sector", International Journal of Recent Scientific Research, 6(7), 5160-5167.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, 81(4), 400-410.

- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990), Organizational Behavior: A Management Challenge, Dryden Press, New York.
- Özutku, H. (2008), "Organizasyona Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasında İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 79-97.
- Özsoy, A. S. (2004), "Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2), 13-19.
- Randall, D. M. (1987), "Commitment and The Organization: The Organization Man Revisited",Academy of Management Review, 12(1), 460-471.
- Parasuraman, S. ve Greenhaus, J. H. (1997), Integrating Work and Family: Challanges and Choices for a Changing World, Westport,Quorum Books, London.
- Permarupan, Y., Saufi, R., Suzana, R., Kesim, R. ve Belekrishran, B. (2013), "The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment", Procedia Social and Behavioral Sciences, 107(1), 88-95.
- Sauvé,, R. (2009), "People Patterns Consulting "Family Life and Work Life: An Uneasy Balance", The Vanier Institute of The Family, http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/11181work_life_2009.pdf, (Erişim Tarihi: 23.11.2016).
- Saporna, G. C. ve Claveria, R. A. (2013), "Exploring the Satisfaction, Commitment and Turnover Intentions of Employees in Low Cost Hotels in or Mindoro Philippines", Journal of Tourism Research & Hospitality, 2(1), 1-4.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994), Managing Organization Behavior, Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc, New York.
- Scherer, S. ve Steiber, N. (2007), "Work and Family Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life", in D. Gallie (Ed.), Employment Regimes and the Quality of Working Life, Oxford University Pres, Oxford.
- Süzer, H. D. (2003), "Zorunlu Sadakat", Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi,
- http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBRiKOD=806, (Erişim Tarihi:15.11.2016).
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M. ve Rathinasabapathi, S. S. (2010), "A Study on Work Life Balance Amongst Managers of Garment Units in Tamilnadu State, India", International Journal of Human Sciences, 7(2), 445-460.
- Wiener, Y. ve Wardi, Y. (1980), "Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach", Organizational Behavior and Human Performance, 26 (1), 81-96.
- Winefiled, H. R. , Boyd, C. ve Winefiled, A. H. (2014), "Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees", The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied 148(6), 683-697.
- Wong, S. ve Ko, A. (2009), "Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perception on Work-Life Balance Issues", International Journal of Hospitality Management, 28(2), 195-203.