



**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ PSİKOLOJİK
SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNDEKİ ROLÜ**

Döndü AY

Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Aynur BOZKURTBOSTANCI

Uşak
Haziran, 2023



**ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ PSİKOLOJİK
SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNDEKİ ROLÜ**

Döndü AY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. AynurBOZKURT BOSTANCI

Uşak

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Haziran, 2023

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNDEKİ ROLÜ

Döndü AY

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Nisan 2023

Danışman: Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Bu araştırma, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki rolünün incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Uşak il merkezindeki ilk, orta ve lise düzeyindeki kamu okullarda görev yapan 2900 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla ulaşılabilen 418 öğretmenden araştırma verileri toplanmıştır. Araştırmada “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği” ile veriler toplanmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş yaşam dengesine ilişkin algılarının iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında “yüksek”, yaşamı ihmal etme boyutunda ise “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin tüm boyutlarda ve toplamda yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşme uyum düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam dengelerini daha iyi sağlayabilecekleri koşulların yaratılmasının, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam uyumu, Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Sadakat



ABSTRACT

THE ROLE OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF WORK-LIFE BALANCE ON THE LEVELS OF COMPLIANCE WITH THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT

Döndü AY

Department of Educational Sciences

Uşak University Graduate Education Institute, April 2023

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

This study wasaim to determine the role of teachers' perceptions of work-life balance on the levels of compliance with the psychological contract.The study was held in correlational screening model. The population of the research consists of 2900 teachers working in public primary, secondary and high schools in the center of Uşak province. In the study, research data were collected from 418 teachers who could be reached through easily accessible sampling.In the study, data were collected with the “Work-Life Balance Scale and the Level of Compliance with the Psychological Contract Scale”.

As a result of the study; teachers; perceptions of work-life balance were found to be "high" in the dimensions of work-life adjustment, taking time for oneself, and life consists of work, and “medium" in neglecting life. It was determined that the level of compliance with the psychological contract of the teachers was high in all dimensions and in total. In the study, it was determined that there were statistically significant, positive and low-level relationships between teachers' perceptions of work-life balance and psychological contract compliance levels. In the study, it was also determined that teachers' perceptions of work-life balance predicted their level of compliance with the psychological contract. It is thought that creating conditions where teachers can better maintain their work-life balance will have a positive impact on their level of compliance with the psychological contract.

Keywords: Work Life adjustment, Psychological Contract, Organizational loyalty



ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanması ve ortaya konması Cumhuriyet yönetimine borçludur. Türkiye Cumhuriyetinin 100. Yılında Türk ulusuna verilen siyasal, sosyal, ekonomik hakların bir sonucu olan bu çalışma bu vatan için emek vermiş herkese ithaf edilmiştir. Ayrıca ilkeli bir bilim insanı olma yolunda en büyük gücü aldığım, kendisini anlamaya çalıştıkça derinleşen idealist, vatansever, ileri görüşlü ulu önder Mustafa Kemal ATATÜRK'e minnet ve şükranlarımı sunarım.

Tez çalışmamda planlanmasından teslimine kadar geçen sürecin her aşamasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI' ya minnettarım.

Hayatım boyunca çalışkanlığını ve dürüstlüğünü örnek aldığım babam Süleyman AY'a, bana güç veren annem Özcan AY'a, en büyük destekçim, moral kaynağım, her şeyim oğlum Nazım Çağlar EREN'e teşekkürü borç bilirim.

Döndü AY

ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

:

Adı Soyadı : Döndü AY

Doğum Yeri ve Tarihi :

Lisans Öğretimi :Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi
Anaokulu ÖğretmenliğiYüksek Lisans Öğretimi : Uşak Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetim Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Tezsiz Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri :

Mesleki Deneyim

Çalıştığı Kurumlar : 2002-2004DENİZLİ ÇİVRİL Gümüşsu
İlköğretim Okulu Anasınıfı Öğretmeni
2004/2008 DENİZLİ ÇİVRİL Çivril Nevişet
Kameroğlu İlköğretim okulu Anasınıfı Öğretmeni
2008/2013 DENİZLİ ÇİVRİL Kızılcasöğüt
İlköğretim Okulu Anasınıfı öğretmeni
2013/2019Keriman Kamer Anaokulu Okul Müdürü
2019/2021 UŞAK BANAZ Yeşilyurt İlkokulu
Anasınıfı öğretmeni
2021- UŞAK MERKEZ Latife Hanım
Anaokulu Okul Müdürü

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	iii
ABSTRACT	v
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	Error! Bookmark not defined.
ÖNSÖZ.....	vii
ÖZGEÇMİŞ.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
1. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3. ALT PROBLEMLER.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	3
1.5. SINIRLILIKLAR	5
1.6. TANIMLAR.....	5
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ.....	6
2.2. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	6
2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi.....	8
2.2.2. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	11
2.2.2.1. Rol Kuramı.....	11
2.2.2.2. Çatışma Kuramı.....	12
2.2.2.3. Telafi/Dengeleme Kuramı	13
2.2.2.4. Bölünme Kuramı	13
2.2.2.5. Yayılma Kuramı	14
2.2.2.6. Araçsallık Kuramı	14
2.2.2.7. Sınır Kuramı	15
2.2.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	15
2.2.3.1. Kişisel Faktörler	17
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler	19
2.2.4. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Sonuçları	20
2.2.4.1. Bireysel Sonuçları	22

2.2.4.2. Örgütsel Sonuçları	23
2.2.4.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesinin Bulunmamasının Yol Açaacağı Olumsuz Sonuçlar	23
2.3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME.....	24
2.3.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı	24
2.3.2. Psikolojik Sözleşme Kavramına İlişkin Başlıca Kuramlar	27
2.3.2.1. Karşılıklılık Normu.....	27
2.3.2.2. Sosyal Mübadele Kuramı.....	28
2.3.2.3. Eşitlik Kuramı	29
2.3.2.4. Beklenti Kuramı	29
2.3.2.5. Porter- Lawler Modeli	30
2.3.3. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu	31
2.3.4. Psikolojik Sözleşmenin Önemi	32
2.3.5. Psikolojik Sözleşme İhlali	33
2.3.5.1. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Tanımı	33
2.3.5.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Nedenleri	34
2.3.5.3. Psikolojik Sözleşme İhlali Sonuçları.....	35
2.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNDEKİ ROLÜ	37
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	40
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	40
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	40
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	42
3.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	42
3.3.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeyi Ölçeği	43
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	43
4. BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	46
4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARINA YÖNELİK BULGULAR	46
4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNA YÖNELİK BULGULAR	46
4.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu	47

4.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu	47
4.2.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu	49
4.2.4. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu	49
4.2.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu.....	50
4.2.6. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	52
4.2.7. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu	53
4.2.8. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	53
4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME UYMA DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR	54
4.4. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNA YÖNELİK BULGULAR.....	55
4.4.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu	55
4.4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu	55
4.4.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu	57
4.4.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	58
4.4.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu.....	59
4.4.6. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu	59
4.4.7. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	60
4.4.8. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	61
4.5. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARI İLE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	62

4.6. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNİ YORDAMASINA YÖNELİK BULGULAR	63
5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	65
5.1 ÖNERİLER	
KAYNAKÇA	74
EKLER.....	88
EK-1: ÖLÇEK UYGULAMA İZİNİ.....	88
EK-2: ÖLÇEK FORMU	90
EK-3: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ.....	Error! Bookmark not defined.



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.	İş Yaşam Dengesinin Zaman İçindeki Değişimi.....	9
Tablo 2.	Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	41
Tablo 3.	İş Yaşam Dengesi Ölçeğinde Bulunan Boyutlar ve Güvenirlilik Değerleri	42
Tablo 4.	Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeğinde Bulunan Boyutlar ve Güvenirlilik Değerleri.....	43
Tablo 5.	Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu	44
Tablo 6.	Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi	44
Tablo 7.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler	46
Tablo 8.	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Puanlarının Farklılaşma Durumu	47
Tablo 9.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu.....	48
Tablo 10.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	49
Tablo 11.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu.....	50
Tablo 12.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu	51
Tablo 13.	İş Yaşam Dengesi Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	52
Tablo 14.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu.....	53
Tablo 15.	Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Çocuk Sahipliğine Göre Farklılaşma Durumu.....	54
Tablo 16.	Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	54
Tablo 17.	Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	55

Tablo 18. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Görev Yaptıkları Okullara Göre Farklılaşma Durumu	56
Tablo 19. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu.....	57
Tablo 20. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	58
Tablo 21. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu	58
Tablo 22. Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	59
Tablo 23. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu.....	60
Tablo 24. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Çocuk Sahipliğine Göre Farklılaşma Durumu	61
Tablo 25. İş Yaşam Dengesi ile Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	62
Tablo 26. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Psikolojik Sözleşmeye Uyma Üzerine Etkisi.....	64

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İş-Yaşam Dengesizliği Sonuçları.....	21
Şekil 2. Araştırmanın Modeli.....	40



1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Psikolojik sözleşme, ekonomik ve örgütsel değişimi ve işverenler ile çalışanlar arasındaki değişimi anlamak ve günümüz istihdam ilişkisini tanımlamak için yararlı bir çerçeve sağlayan bir kavramdır (Demirkasımoğlu, 2012). Psikolojik sözleşme, çalışanların işverenlere ve işverenlerin çalışanlara karşı yükümlülüklerini ve bu yükümlülükleri yerine getiren çalışanların bireysel algılarını ifade etmektedir (Robinson, 1996). Psikolojik sözleşme, 1932'de Chester Barnard tarafından çalışanlar ve iş organizasyonları arasındaki bağı güçlendirme fikri olarak tanımlansa da, kavramsal olarak Chris Argyris'in (1960) "Örgütsel Davranışın Anlaşılması" adlı kitabında yer almıştır. Psikolojik sözleşme bir yönetici veya işveren ile bir çalışan arasındaki gayri resmi iletişim türü olarak tanımlanmaktadır (Özgen-Özgen, 2010). Psikolojik sözleşme, örgüt ile çalışanları arasındaki ilişkinin durumunu yansıtan çok önemli bir kavramdır. Eğitim kurumlarında ise psikolojik sözleşme daha önemlidir. Eğitim örgütleri genel olarak değer merkezli örgütler olduğu için bu örgütlerde çalışanların bu ve benzeri konulardaki bakış açıları çok önemlidir. Bu çalışanların belki de en önemlisi öğretmenlerdir. Çünkü eğitim ve öğretim hizmetlerini üreten öğretmenlerdir.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin yürütülmesi, işleyişi, görev ve sorumlulukları yasal dayanaklar çerçevesinde yapılmaktadır (Çeliköz, 2003). Bu kapsamda öğretmenlerin okul içinde ve okul dışında etkin bir biçimde yerine getirmeleri beklenen rolleri bulunmaktadır. Bunlar okul içinde; temsilcilik, liderlik, bilgi kaynağı, hakemlik, yargıçlık, eğitimcilik, anne-babalık, rehberlik, danışmanlık okul dışında ise; toplumda yeni görüşlere öncü olma, toplumda kalkınmaya liderlik etme, toplumsal kültürü koruma ve geliştirme gibi rollerdir (Şişman, 2002). Öğretmenlerin her ne kadar görev ve sorumlulukları yasal metinlerle belirlenmiş olsa da uygulamada ve özellikle mesai anlayışında bir sınır bulunmamaktadır. Öğretmenler kendilerini kişisel ve mesleki olarak geliştirmek, güncel bilgileri takip etmek, öğretim materyali hazırlamak, öğrencilerin sınavlarını hazırlamak ve

değerlendirmek, veli ziyareti gibi faaliyetleri genellikle özel hayatlarına ayırdıkları zaman diliminde yapmaktadır. Tüm bu ekstra işler öğretmenlerin örgütleri ile yaptıkları psikolojik sözleşmeye bağlı kalmalarıyla da ilgili olabileceği düşüncesi araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Öğretmenlerin okul dışındaki bu işlerini yürütürken, iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaları gerekmektedir. İş-yaşam dengesi öğretmenler açısından diğer meslek gruplarına göre daha büyük önem arz etmektedir. Öğretmenler eğitim sisteminin en önemli unsurlarındandır. Öğretmenler bir ülkenin kalkınmasında önemli rol oynamaktadırlar. Nitelikli insan gücünün yetişmesine katkıda bulunurlar, ülkede sosyal ve kültürel barışı teşvik ederler ve bireyleri sosyal hayata hazırlarlar. Ayrıca eski nesillerden genç nesillere değerleri ve kültürü aktarırlar (Eskicumalı, 2002). Öğretmenler sahip oldukları misyon gereği ülkelerin geleceğini belirlerler. Tüm meslekleri ve toplumun ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştiren öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderlerini belirlemede öğretmenlerin önemli rolü vardır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Nitekim yapılan araştırmalar iş-yaşam dengesi kavramının öğretmenler için oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Öyle ki Bek'e (2007) göre iş-yaşam dengesizliği öğretmenler arasında çok yaygındır. Öğretmenler özel hayat ve iş yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaktadır. Öğretmenlik mesleğindeki rollerin çokluğu nedeniyle iş-yaşam dengesinin ya da dengesizliğinin yarattığı uyum ya da uyumsuzluk sadece öğretmenler için değil, yetiştirdikleri bireyler ve oluşturdukları toplumlar için de büyük önem arz etmektedir (Polat, 2017). İş-yaşam dengesini sağlayamayan öğretmenlerin üretkenliği, sağlığı ve iyilik hali bu dengesizlikten olumsuz etkilenebilmektedir (The Alberta Teachers' Association, 2012). Öte yandan, başarılı bir iş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel ve aile rollerine eşit katılımını ve eşit derecede tatmin olmasını sağlarken, iş, aile, sosyal yaşam ve özel yaşamın uyumlu bütünleşmesine katkıda bulunur (Punia ve Kamboj, 2013). İş-yaşam dengesini sağlayan öğretmenler iş hayatlarında daha verimli olurken, motivasyonları ve performansları da artmaktadır (İzki, 2019; Bostancıoğlu, 2014). Bu nedenle öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile ilişkili değişkenlerin belirlenerek bu kapsamda

ilgili düzenlemelerin yapılması eğitimin kalitesine olumlu yansiyacaktır. Bu değişkenlerden birisinin de psikolojik sözleşmeye uyma düzeyi olduğu düşüncesiyle araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerindeki rolü nedir?” olarak belirlenmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki rolünün incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.3. ALT PROBLEMLER

- 1) Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları cinsiyetlerine,görev yaptıkları okul kademesine,kıdemlerine,eğitim düzeylerine,okullarındaki öğretmen sayılarına, aynı okulda çalışma sürelerine, medeni durumlarına ve çocuk sahibi olup-olma durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri nedir?
- 4) Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri, cinsiyetlerine, görev yaptıkları okul kademesine, kıdemlerine, eğitim düzeylerine, okullarındaki öğretmen sayılarına, aynı okulda çalışma sürelerine, medeni durumlarına ve çocuk sahibi olup-olma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- 5) Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 6) Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordamakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş yaşam dengesi bireylerin iş performansına etki eden önemli değişkenlerden birisidir. İşleri gelecek nesli yetiştirmek olan öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde yaşayacakları sorun performanslarına, yani öğrencilere verdikleri eğitime olumsuz

yansıyacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin iş yaşam dengelerini sağlamaları eğitim kalitesi açısından önem arz etmektedir.

Bu kapsamda öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile ilişkili olabilecek faktörlerin belirlenerek, gerekli düzenlemelerin yapılması da ayrı bir önem sahiptir. Bu doğrultuda öğretmenlerin iş yaşam dengeleri ile ilişkili olabilecek faktörler akademik araştırmalara konu olmuştur. Konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında iş yaşam dengesi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları(Dönmez, 2015; Çağlayan, 2016; Yıldırım, 2020; Miyanyedi Şen, 2021;iş tatmini (Yiğit, 2015),okulların sosyal sermaye düzeyi (Doğan ve Bozkurt Bostancı, 2017), duygusal emek (Aydoğan 2021) arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların olduğu görülmektedir.

İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında ise; örgütsel bağlılık (Ekinci, 2021), örgütsel adalet (Teker, 2015), mesleki profesyonellik (Yılmaz ve Atinkurt, 2015) mükemmeliyetçilik algısı (Gürbüzkol, 2018), örgütsel bağlılık ve iş doyumu (Dur, 2019), iş performansı (Polat, 2018) gibipek çok değişkenler ilişkisini inceleyen araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile psikolojik sözleşmeye uyum düzeyleri arasındaki ilişkileri araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın bu yönüyle ilgili literatüre katkı sağlaması beklenirken, ilgililere de konu hakkında bilgi verici olacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan ulaşılabilecek sonuçlar,okul yöneticilerinin öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamalarının okulun performansını dolayısıyla da öğrenci başarısını artırmada ne denli önemli olduğunun farkında olmalarına katkı sağlayarak öğretmenlerle olan psikolojik sözleşmelerini artırma konusunda farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin iş-yaşam dengelerini sağlayabilmeleri adına yapılacak idari ve yasal düzenlemeler için fikir verici olacağı öngörülmektedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma; 2021-2022 eğitim öğretim yılında Uşak ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden 481 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmada verilerin toplanmasında kullanılan araçlarla sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

İş yaşam dengesi: bireyin iş ve iş dışı ihtiyaçlar arasında uyum sağlama ve her ikisinde de tatmin olma yeteneğidir(Clark, 2000).

Psikolojik sözleşme: Bir örgüt ile çalışan birbirlerinin normlarına saygı göstermek için yazılı olmayan bir sözleşmeyi ifade etmektedir (Argyris, 1960).

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş yaşam dengesi kavramı açıklanmakta, ortaya çıkışı ve tarihsel gelişiminden bahsedilmekte, iş yaşam dengesi ile kuramsal yaklaşımlara yer verilerek, iş yaşam dengesini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler açıklanmaktadır. Son olarak bu bölümde iş yaşam dengesinin sağlanamamasının sonuçlarına yer verilmektedir.

2.2. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

Mutlu, sağlıklı, kaliteli bir yaşam dört tane yaşam alanı olan; aile, iş, çevre ve kişisel (bedensel, zihinsel, bilişsel, duygusal, sosyal, manevi ve ruhsal) yaşam alanlarında dengeli olmayı gerektirir (Çeşitcioğlu, 2003). Yaşamı oluşturan unsurlardan bir veya birkaçının çok fazla veya az olması canlının bozulmasına neden olabilir. En temelden en karmaşığa kadar tüm canlı sistemlerin bir dengesi vardır. Sosyal hayat en karmaşık sistemdir ve denge üzerine kuruludur. Çevredeki en mutlu ve en üretken insanların, iş ve özel hayatın taleplerini dengeleyebilen kişiler olduğu görülebilir. Herkesin büyük fedakarlıklar yaptığı mutlu bir yaşam ancak ekmek, su ve hava kadar önemli olan denge ile sağlanabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Bu bağlamda denge, çeşitli faktörlerin etkileşimini içeren karmaşık bir süreci, iş ve aile hayatını etkileyen faktörler göz önünde bulundurularak kurulmaya çalışılan bir olguyu ifade etmektedir (Kul Parlak, 2015).

Genel olarak iş-yaşam dengesi, ev ve iş yaşamı arasındaki uyum olarak kendini gösterir. Clark'a (2000) göre iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışı ihtiyaçlar arasında uyum sağlama ve her ikisinde de tatmin olma yeteneğidir. Dolayısıyla bu, kişinin işte ve iş dışında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en düşük düzeyde olduğu bir durumdur. İş-yaşam dengesi, bireyin iş dışındaki iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarına yeterli zaman ayırması olarak da tanımlanmaktadır (Guest, 2002). Lockwood'a (2003) göre iş-yaşam dengesi kavramı; bireyin iş ve aile yaşamındaki arzularının dengeli bir tasarımıdır. Diğer bir tanımda ise dengenin, bireyin iş hayatı

ile özel hayatı arasındaki rolü arasındaki çatışmayı en aza indirerek sağlanacağını belirtmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş-yaşam dengesi, kişinin iş ve özel yaşamdan kaynaklanan farklı beklentiler, zaman ve enerji arasındaki mücadeleye direnme veya kişisel ihtiyaçlarını tam olarak karşılama yeteneğidir. İş-yaşam dengesi, çalışanlar ve işverenler arasında güçlü bir ilişki kurulmasını sağlar ve çalışanların hayatında önemli bir rol oynar. İş-yaşam dengesi, çalışanların rekabetçi bir çalışma ortamıyla ilişkili dış baskılar altında aileleriyle birlikte geçirdikleri boş zaman veya zamanı ifade ederken, iç baskılar ise çalışanın kendi ihtiyaçlarını ve gerçekçi hedeflerini yönetmeyi ifade etmektedir (Khallash ve Kruse, 2012).

İş-yaşam dengesi kavramı, 'aile hayatı', 'çalışma hayatı', 'eğitim hayatı' ve bireyin sosyal aktiviteleri gibi iç içe geçmiş farklı alanları içermektedir (Uslu, 2020). Bireyin iş dışı yaşamı, yalnızca ailesine değil, kendisine ve hobilerine ayırdığı boş zaman, akraba, arkadaş, komşu ve arkadaşlarla geçirdiği zaman, aileye ayırdığı zaman, sağlığa ayırdığı zaman gibi birçok farklı sorumluluğu içerdiğinden ve genellikle "özel hayat" adı altında toplanabilir (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

Öğretmenler, iş-yaşam dengesini korumakta biraz zorluk çekmektedirler. Çünkü öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği iş ve işlemlerin sadece okul kapsamında olmadığı söylenebilir. Çünkü öğretmenler evde sınav belgelerini hazırlar, öğrenciler için sınıf etkinlikleri hazırlar, yazılı sınavları cevaplandırır, ders planlarını yaparlar, konferanslara ve işbaşı eğitimlere katılırlar, öğrencileri sosyal etkinliklere (turizm, sinema, tiyatro vb.) götürürler. Okulaile işbirliği için okul saatleri dışında özel etkinliklerin düzenlenmesine yardımcı olmak gibi işler yaptıkları görülebilir. Öğretmenlerin tüm bu etkinlikleri iş hayatlarında ve özel hayatlarında yapmaya çalıştıkları ve iş hayatları ile özel hayatları arasında denge kurmaya çalıştıkları söylenebilir. Kaliteli, mutlu ve başarılı bir yaşam ancak bireyin kendisine zaman ayırarak, hayatı bir bütün olarak görmeyerek, hayatın diğer yönlerini ihmal etmeden bireysel potansiyeli etkin bir şekilde gerçekleştirerek elde edilebilir (Çeşitcioğlu, 2003).

2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

İş yaşam dengesi küreselleşmenin gelişimi ile ortaya çıkmıştır. İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan ilk çalışmalar 1930'lu yıllara dayanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı öncesi W.K. Kellogg adındaki bir şirketin üç adet sekiz dönüşümlü çalışma sisteminden dört adet altı saatlik çalışma sistemine ilk kez geçmesi ile çalışanların moralinin ve aktifliğinin arttığı gözlemlenmiştir.

Sanayi Devrimi ile birlikte iş aile alanlarının temel değerleri, kuralları ve davranışları birbirinden tamamen farklı iki alana bölünmüştür. Buradaki değerleri ayırt etme girişimleri kültürel yapılarda ve düşünce kalıplarında da değişimlere yol açmıştır (Bayramoğlu, 2018). Genel olarak aile ve iş yaşamı istek ve ihtiyaçları arasındaki çatışma olarak tanımlanan ilk çalışmalarda “iş-aile çatışması”na öncelik verilmiştir.

İş-aile dengesi sorunu 1970'lerin başından itibaren kadın işçilerle ilişkilendirilmeye ve toplumsal bir sorun olarak algılanmaya başlamıştır. Özellikle 1960'lı yıllarda Avrupa'da hızla gelişen sanayileşme, kitlesel işçi göçü ve işten ayrılan bazı işçilerin ailelerini de yanlarına alıp kadınların iş yaşamına hayata dahil olmasıyla birlikte bir ihtiyaç olarak görülmeye başlanmıştır.

1977'de R. M. Kanter tarafından yazılmış olan “Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy” isimindeki kitap ile iş-yaşam dengesi konusunda kurumlar ve çalışma yapan insanların dikkatini çekmeyi başarmıştır (Küçükusta, 2007).

1980'lerde şirketler çalışanlarına iş-yaşam programları sunmaya başlamışlardır. Bu programlar genellikle çocuklu aileleri desteklemeye odaklanarak kadınlara yönelik olmuştur. Ancak günümüzde birçok iş-yaşam programı cinsiyete özgü değildir. Şu anda tüm dünyada hem iş hem de özel yaşama esneklik kazandırma çabaları sürmektedir (Dhas, 2015).

İş-yaşam dengesizliği konusunda ortaya çıkan en mühim sonuç kadın iş görenlerin, çocuklar ve yaşlı olanların bakımı, evde yapmış oldukları ev işi

sorumlulukları sebebiyle iş yaşamı kapsamının dışarısında bırakılmasıdır. Özellikle 1990'lı yılların sonlarında Avrupa'da bulunan ülkelerin başka ülkeler ile rekabeti sonucunda geride kalması, daha aktif işe alım siyaseti geliştirmelerine sebep olmuştur. Bu manada bayan iş görenlerin iş yaşamına girmeleri konusunda destek olabilecek birden fazla düzenleme ile amaç ortaya koyulmuştur (Altıok Gürel, 2018: 28).

İş yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışını ele alan araştırmalara göz atıldığında, Lockwood (2003)'e göre, iş yaşam dengesi kavramının önem kazanması ve araştırma konusu olarak öne çıkmasının sebebi, dünya ülkeleri arasında ekonomik rekabetin artması, kişinin ailevi yaşamını ön plana alması, ailesine verdiği kıymetin artması ve işgücü içerisinde yaşlı işgücü oranının artması olarak görülmektedir. Naithani (2010) iş-yaşam dengesi üzerine yaptığı çalışmada iş-yaşam dengesinin değişimini tarihsel süreç içerisinde ele almıştır. Tablo 1'de geçmişten günümüze iş-yaşam dengesinin varlığı ve değişim süreci görülmektedir.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesinin Zaman İçindeki Değişimi

Aşama	Zaman Aralığı	İş ve Yaşam Alanlarındaki Değişiklikler
1.Aşama	Sosyal yaşamın ilk yılları	Yaşamını sürdürmek için çalışmak
2.Aşama	Sanayileşme sürecinden önce	İş yeri ve aile yaşamının kısmi ayrımı
3.Aşama	Sanayileşme süreci 1800'lerin ortası	İş ve aile yaşamının ayrımının güçlenmesi, erkeklerin iş yaşamında baskın olması.
4.Aşama	18.yüzyılın sonları 19.yüzyılın başı	İş ve aile yaşamının ayrılması ile iş bölümünün güçlenmesi.
5.Aşama	19.yüzyıl başları ve 1950 yılları arası	İnsan gücüne bağımlı olan teknoloji ile işyerinde erkek hakimiyetinin güçlenmesi.
6.Aşama	1950 ve 1980 yılları arası	Kadın-Erkek ayrımının teknoloji nedeniyle tersine dönmesi. İş yaşam dengesi kolaylıklarının tanımı.
7.Aşama	1980 ve 2008 yılları arası	Küresel değişimle anne rolü ile tanımlanan kadının iş yaşamında daha fazla yer alması, iş yaşam dengesi kolaylıklarının öneminin artması.
8.Aşama	Mevcut durgunluk ve 2008 yılı sonrası	İş ve aile yaşamı arasındaki zorlukların artması, iş yaşam dengesi olaylıklarının azaltılması.

Kaynak:Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.

Naithani'nin (2010) 'iş- yaşam dengesi evreleri karşılaştırması' yıllara göre iş- yaşam dengesindeki çarpıcı değişimleri göstermektedir. Bu çalışmaya göre; toplumsal yaşamın ilk yıllarında iş görenler yaşamak için çalışırken ve sanayi devrimine kadar ev ile iş yeri ayrımı çok keskinken sanayi devriminden 18.yy 'a kadar erkek egemen bir iş hayatı karşımıza çıkmaktadır. 19. yy. başından itibaren teknolojinin de gelişmesiyle kadın iş gücü askın hale gelmekte 80'lerin başında iş-yaşam dengesi literatüre girmektedir. 80'lerden sonra ise iş-yaşam dengesi imkanlarında büyüme bugün ise iş aile çatışmasında artış ve iş yaşam dengesi imkanlarında azalma görülmektedir. Tablodan anlaşıldığı gibi iş-yaşam dengesi kavramlarına yaklaşımlar, sanayi devrimi ile başlamış bütün dünyadaki sosyo-ekonomik değişimlerle birlikte yöneticilerde bu konuya önem vermiştir. Kadınların iş yaşamında daha çok yer alması, farklı mesleklerin ortaya çıkışı, esnek çalışma modellerinin daha çok kullanılır hale gelmiş olması hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından ifadeyi daha da önemli kılmaktadır. Byren'e göre(2005) işverenlerin iş-yaşam dengesine öncelik vermelerinin nedeni, daha üretken, daha az üretken, daha az verimli ve daha az stresli olmalarıdır. Günümüzdeki bütün çalışmalar iş-yaşam dengesini sağlamış bütün iş görenlerin daha verimli, motivasyonu yüksek ve kendilerini değerli hissedenden bireyler olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de de son yıllarda eğitim alanında reformlar yapılmış, sosyo-ekonomik gelişmeler eğitim politikalarını etkilemiştir. Eğitimde 4+4+4 sistemine geçilmesi, zorunlu eğitim süresinin 12 yıla çıkarılması, eğitim müfredatlarında yapılan değişiklikler, ortaöğretime geçiş için yapılan merkezi sınavlardaki değişiklikler, bilgi teknolojisindeki değişimler, uzaktan eğitim gibi alternatif eğitim yöntemleri bu reformlar arasında sayılabilir. Bu durum öğretmenlerin sürekli kendilerini yenilemelerine ve değişen taleplerden kaynaklı yetersizlik hissi yaşamalarına neden olmaktadır.

Özellikle eğitim teknolojisinde meydana gelen değişimler uzun yıllar hizmet veren ve uyum sağlamada çeşitli zorluklar yaşayan öğretmenleri etkilemektedir (Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013). Bu durum öğretmenlere yeni sorumluluklar ve yeni roller yüklemektedir. Ayrıca, ebeveynlerin talep ve beklentileri değişim sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Tüm bu değişimler ve beklentiler öğretmenlerin günlük faaliyetlerini büyük ölçüde etkilemekte ve öğretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır (Ballet ve Kelchtermans, 2009).

2.2.2. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

1980 yılından itibaren iş ve iş dışı yaşam alanlarının arasındaki bağ sosyal bilimlerin, davranış biliminin, psikolojinin önemle işlediği konular arasındadır. Sosyal bilimciler kadınlar üzerinde başlattıkları çalışmalardan bireylerin rol ilişkileri üzerine konuyu, araştırmaları arasına almış, kuramsal ve yöntemsel açıdan bakıldığında yetersiz kalınmakta, kavramlar arasındaki bağın çözümlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Savcı, 1999). İş yaşam dengesi ile ilgili literatüre bakıldığında öncesinde çatışma ile ilgili çalışmaların olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kadınların iş hayatına girişinde artışların olması, tek gelirli aile yapılarından çift gelirli aile yapılarına geçişin artışı ile iş yaşam dengesi konulu araştırmaların da artmasına sebep olmuştur. Kavramlar arasındaki ilişki birbirini etkilemiş bu durum kuramlarla analiz edilmiştir (Küçükusta, 2007; Miyanyedi Şen, 2021).

2.2.2.1. Rol Kuramı

Davis (1988) rolü, "bireyin diğer bireylere göre beklediği uygun davranış kalıpları" olarak tanımlamıştır. Roller, bir bireyin bir sosyal sistemde nasıl görüldüğüne göre belirlenir ve bir organizasyon veya topluluktaki sorumluluklarının sonucudur. Bireyler, sosyal etkileşim veya organizasyon yapısı ile ilgili rollere sahip olabilir. Farklı roller, bir rolden diğerine farklılık gösteren davranışlar gerektirir. Rol Çatışması Teorisi, bu olgunun iki farklı rol birbiriyle rekabet ettiğinde rol çatışmasına neden olduğunu belirtir.

Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre, rol çatışması, insanlara birden fazla rol üstlenmeleri için uygulanan baskılar nedeniyle oluşur. Bu da kişilerin hem aile hem de iş hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmelerini engellemektedir. İş ve yaşam aktiviteleri arasındaki denge çok önemlidir. Bu, birden fazla rol ve sorumluluk göz önünde bulundurularak başarılabilir. Ayrıca, daha fazla saat ekleyerek veya çalışanın uzmanlık alanını genişleterek işte geçirilen zamanı iyileştirmek, bunun başarılmasına yardımcı olabilir.

Bireyin iş hayatına ilişkin rolleri ile aile yaşamına ilişkin rollerinin çatışması durumunda, birey çoğu zaman üzerinde bulunan roller arasından zorunlu olarak birine öncelik verir; bu zorunluluk çoğu zaman bireyin iş yaşamı üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olur. Bu duruma örnek olarak çocuğunun hastalığı ile iş kariyerinden fedakârlık gösteren ebeveynler veya kariyer tercihi nedeniyle çocuğunun eğitim hayatına destek veremeyen ebeveynler gösterilebilir (Özaydın, 2013).

2.2.2.2. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı temelinde talep ve kaynak yaklaşımını bulundurmaktadır. Buna göre talepler, bireylerin fiziksel ve zihinsel çaba ile karşılımları gereken rol gereksinimlerini ifade etmektedir. Kaynaklar ise söz konusu talepleri azaltmak, performansı kolaylaştırmak ve gerektiğinde ek kaynaklar üretmek için kullanılacak yapısal veya psikolojik varlıklardır (Voydanoff, 2005). Bu bağlamda çatışma kuramı iş ve özel yaşamın talep ve kaynaklarının birbiri ile ne ölçüde çatıştığını incelemektedir. Daha ziyade iş ve aile rollerinin birbiri ile çatışması esasına dayanan çatışma teorisi kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Söz konusu çatışma türleri zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışmadır. Zaman temelli çatışma bir alanın taleplerini karşılamak için ayrılan zamanın, diğer alanın taleplerinin karşılanması için gereken zamanı tükettiği görüşüne dayanmaktadır. Gerilim temelli çatışma bireyin bir alanda zorlanmasının diğer alanın taleplerini karşılamasını zorladığında ortaya çıkmaktadır (Greenhaus vd., 1985).

2.2.2.3. Telafi/Dengeleme Kuramı

Telafi/dengeleme kuramına göre iş ve özel yaşam arasında karşılıklı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre iş ve aile yaşamının herhangi birinde beklentinin karşılanmaması sonucu oluşan tatminsizlik bir diğer alanla telafi edilerek dengelenir (Clark, 2000).

Yaşam alanlarındaki beklentilerden düşük düzeyde karşılanması düşük memnuniyete yol açar. Bireyler diğer alanlardaki beklenti ve dengeyi sağlamak için bu alanda daha etkin olmaya çalışacaklardır. Bireyin iş hayatında mutsuz olması ve kendini yetersiz hissetmesi, özel hayatında yüksek derecede doyum elde etmeye çalışmasına neden olabilir. Tersi durumda ise bireyin özel hayatındaki mutsuzluğu, bireyin kendini tamamen işine vermesine ve iş hayatında doyum sağlamaya çalışmasına neden olabilir (Erdoğu, 2013). Telafi/dengeleme kuramının diğer öncü kuramlardan farkı, çalışma hayatının aile hayatına, aile hayatının da çalışma hayatına pozitif etkisinin olabileceği görüşüdür. Kuramın başka bir özelliği ise, iş aile ilişkilerini ön plana çıkarıp, her ikisinin de birbirine olan etkisini vurgulayarak farklı ve yeni kuramların doğmasına neden olmasıdır (Lavassani ve Movahedi, 2007).

2.2.2.4. Bölünme Kuramı

Bölünme yaklaşım yeni deneyimlerin endüstriyel toplumdaki çoğu birey için kaçınılmaz olarak bölümlendiğini savunmaktadır; her sosyal bölüm, az çok bağımsız olarak yaşanır. Çalışma ve çalışma dışı dünyaların temelde ayrı ve ilişkisiz olduğu düşünülmektedir (Elizur, 1991).

Bölünme kuramı, dengeleme ve yayılma kuramlarının tam tersine iş ve iş dışı yaşamın tamamen birbirinden bağımsız olduğunu öne sürer. Kişinin bir alanda yaşayacağı huzur, kariyer, mutsuzluk diğer alana bağlı değildir ve her iki alan birbirine hiçbir şekilde etki etmez (Ballıca, 2010). Kişinin iş yaşamında mutsuz olması durumu, kişinin iş yaşamında da mutsuz olduğu durumu ile paralellik göstermemektedir (Miyanyedi Şen, 2021).

2.2.2.5. Yayılma Kuramı

Literatürde taşma teorisi olarak da yer alan yayılma teorisi, ayrı alanlar teorisinin aksine iş ve aile yaşamının birbiriyle etkileşim halinde olduğu görüşüne dayalıdır. Bu kurama göre, bir alan diğerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Guest, 2002). Eckenrode ve Gore (1990) yayılma kuramını, iş yorgunluğunun evde gösterilmesi örneğindeki gibi alanlar arasında bozulmadan aktarılan deneyimler olarak tanımlamaktadır. Yayılma kuramı olumsuz veya olumlu bir etkiden bahsetmektedir. Buna göre iş veya aile yaşamının birinin diğerini olumlu etkilediği durum olumlu yayılma, aksi durum ise olumsuz yayılma olarak isimlendirilmektedir. Yayılma kuramına göre iş ve iş dışı yaşam bağlantılı olduğundan, yayılmanın olumlu olması için aralarında pozitif bir aktarım olması önem teşkil etmektedir. Bir başka ifade ile bireyin işi sıkıcı ve değişmez bir nitelikte ise bu, iş dışı yaşamına da olumsuz biçimde yansımaktadır (Elizur, 1991).

Yayılma kuramı bölünme kuramının tam tersi olup alanlar arasındaki sınırların kapalı olmadığını, çalışma ve özel yaşamdaki rollerin birbiriyle bağlı olduğunu, birinden elde edilen deneyimin diğer alanı da etkilediğini savunmaktadır (Kossek ve Ozeki, 1998). Özellikle iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler ile birlikte insanlar gün içerisinde kolaylıkla iletişim kurabilmektedir. Bunun sonucunda iş ve aile arasında zamansal sınır belirginliğini yitirmekte, iş ve aile alanlarında birbirleri arasında taşma meydana gelmektedir (Ilies, Wilson ve Wagner, 2009).

2.2.2.6. Araçsallık Kuramı

İş-yaşam dengesine ait kuramlardan bir diğeri ise araçsallık kuramıdır. Araçsallık kuramı, bir alanda gerçekleştirilen faaliyetlerin bir diğer alanda başarı elde etmeyi kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Bir başka deyişle bir alanın, diğer alanda var olanı elde etme aracı olduğunu ileri sürmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990; Guest, 1985). Özel yaşamında kendisini tatmin edecek bir ödüle sahip olabilmek için çalışma yükünü arttırmayı üslenen kişi için araçsallık kuramından bahsedilebilir. Araçsallık kuramı çalışma yaşamı ve özel yaşam alanlarından birinin öncelenmesi esasına dayanmaktadır. Bir başka ifadeyle birey özel yaşamına öncelik veriyorsa iş, iş yaşamını önceliyorsa da özel yaşam onun için araç niteliğindedir. Evans ve

Bortolome'nin(1984) çalışmasında araçsallık kuramının bireyler tarafından işi değil özel yaşamı sürdürmenin bir yolu olarak görüldüğü sonuncuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle araçsallığın, kişinin özel yaşamında memnuniyet sağlayabilmesi adına çalışma yaşamındaki faaliyetlerini geliştirme hamleleri olduğu söylenebilir (Burke, 1986).

2.2.2.7. Sınır Kuramı

Sınır kuramı, iş-aile etkileşimlerini karmaşıklaştırırken, diğer iş-yaşam dengesi kuramlarından farklı olarak, çatışma ve dengenin oluşumunu kapsamlı bir şekilde açıklamayı amaçlamaktadır. Kuram, bireysel ve örgütsel iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi geliştirmeye yönelik seçeneklerin yanı sıra, çatışma ve dengenin nedenlerini, bu tür çatışma/dengeye yol açacak durumları ve kişisel özellikleri tahmin etmeyi içerir (Clark, 2000).

Sınır kuramı diğer kuramların eleştirilen, eksik görülen kısımların giderilmesine karşılık olarak ortaya çıkmıştır. Taşma ve telafi kuramları tarafından kuram desteklenmektedir. Kurama göre yaşam alanlarının birbirinden sosyal destek almaları bireyin iş ve iş dışı yaşamlarında dengeyi kurabilmelerini sağlayacaktır (Kapız, 2002).

2.2.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesi kavramı, küreselleşen üretim ve rekabet ile hizmet sektörünün ve teknolojinin zaman içerisinde gelişmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Kavram ilk kez Kanter tarafından 1970'lerde (Borah ve Negal Bagla, 2016) kullanılmış olmasına rağmen, iş-yaşam dengesine yönelik uygulamaların başlangıcı 1930'lara dayanmaktadır. Sözü edilen ilk uygulama, W.K. Kellogg isimli bir şirketin günde sekiz saatlik üç vardiya sistemi yerine, altı saatlik dört vardiya sistemini geliştirmesidir. Böylece çalışanların iş dışında ev ve kişisel yaşamlarına ayırdıkları zamanın artırılmasının yanı sıra iş yaşamlarındaki verimlilik ve motivasyonun da yükseltilmesinin amaçlandığı söylenebilmektedir (Lockwood, 2003).

Naithani ve Jha (2009)'da yaptıkları çalışmada 1950'li yıllar ile 21.yüzyılın ilk yılları arasında iş ve aile yaşam alanlarına etki eden faktörleri 3 başlık altında aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Kişisel Yaşam ve Aile Yaşamına Etki Eden Faktörler; Kadınların iş yaşamına katılımlarının artması, çocuk sahibi kadınların iş yaşamına katılımlarının artması, çift kariyerli ebeveynlerin iş yaşamına katılımının artması, tek ebeveynli aile biçimi, çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısının artması ve sağlık sorunu olarak belirtilmiştir.

İşe Etki Eden Faktörler; Uzun mesai saatleri, ücretsiz fazla mesailer, zamanı sıkıştırma, çalışma saatlerinin kısılması talebi, yarı zamanlı çalışanların sayısında artış, yoğun iş stresi ve çalışma saatlerinde esneklik olarak ifade edilmiştir.

Diğer Faktörler; İş gücünde yaşlanan nüfus, hizmet kalitesinin artışı, teknolojiye yenilikler, beceri yetersizlikleri, sosyal destek kaybı ve küreselleşme ile birlikte işgücünün demografik değişimi olarak belirtilmiştir.

İş-yaşam dengesinin temelinde üç bileşeni vardır. Söz konusu bileşenler zaman, ilişki ve doyum dengesi olarak ifade edilmektedir. Buna göre zaman dengesi, iş ve iş dışı yaşam için ayrılan zamanı kapsamaktadır. Bireyin zamanının büyük bir kısmı iş yaşamına ayrılmış olduğundan, iş-yaşam dengesi bağlamında zaman dengesi bileşeni önemli bir yere sahiptir. Zaman dengesi çalışma saatleri ile düzenlenebilmektedir. Bir günün tamamında üretim yapılan iş yerlerinde de vardiya sistemi ile denge kurulmaya çalışılmaktadır. İkinci bileşen olarak ele alınan ilişki dengesi, iş ve iş dışı yaşamda yer alan roller ile ilgilidir. Bireyin çalıştığı yer ile iş dışında kalan aile ve özel yaşamında üstlendiği roller birbirinden farklıdır ve her birinin getirdiği sorumluluklar ayrıdır. Bireyin söz konusu rolleri arasındaki dengesi ilişki dengesini oluşturmaktadır. Son bileşen olan doyum dengesi ise bireyin ilişki dengesindeki rollerinin getirdiği doyum ile ilgilenmektedir (Greenhaus, 2003).

2.2.3.1. Kişisel Faktörler

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında bireylerin sahip oldukları özelliklerin etkisi büyüktür. İş-yaşam dengesine etki eden kişisel özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, kişilik, çocuk ve yaşlı bakımı ve eğitim olarak ele alınmaktadır (Aycan vd., 2007; Ballica, 2010).

Cinsiyet:Kadınların artan işgücüne katılım oranları, genel iş-yaşam dengesinin önemli bir parçasıdır. İstihdam payları artmasına rağmen, hanehalkı sorumluluklarında önemli bir değişiklik olmamıştır. Kadınların ve erkeklerin beklenen yaşam standartları arasındaki fark, erkeklerin sorumluluklarında önemli bir değişiklik olmaksızın iş-yaşam dengesini de etkile . Kadınlar çalışma koşullarını sosyal ilişkilere değer vererek değerlendirir; erkeklerin ücret, kariyer ve yükselme fırsatları hakkındaki algıları da denge algılarını değiştirir. Başta kadınlar olmak üzere iş hayatında cinsiyetçilikten kaynaklanan mesleki engeller ve ücret eşitsizlikleri, çalıştığı kurumda hedeflediği kariyere ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda iş dışı yaşam zarar görür ve bu iki alan arasında bir dengesizlik oluşur(Erdoğu, 2013).

Yaş:İnsanların bilgi birikimleri, deneyimleri, hayata dair görüşleri, ilgileri, değer yargıları gibi unsurlar yaşla beraber değişebilmekte, iş ve bireysel yaşamları bu değişimlerden etkilenebilmektedir (Yavuz, 2018). Genç çalışanlar mesleğe yeni başlamış oldukları ve yeterli deneyime sahip olmadıkları için, yaşça büyük ve deneyim sahibi çalışanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Bunda genç çalışanların eve daha fazla iş götürme eğiliminde olmalarının da etkisi vardır (Hall ve Richter, 1988).Muhtemelen, kariyerlerle ilgili kişisel endişeler, kişinin kariyerinin başlarında daha güçlüdür. Dolayısıyla işyerinden ayrılmak, bireyin psikolojik olarak işle daha az meşgul olduğu anlamına gelmez. Kariyerlerinde belirli bir aşamaya ulaşan çalışanlar, dengesizliğe karşı daha düşük toleransa sahiptir. Yaşlı çalışanlar için iş-yaşam dengesi daha fazla bir ihtiyaç olmakla birlikte bu dengeyi kurma olasılıklarıda daha yüksektir(Kıdır, 2017).

Medeni durum:İş-yaşam dengesine etki eden faktörlerden birisi de medeni durumdur. Bekar çalışanlara göre evli çalışanlar iş ve özel yaşamları arasındaki

dengeyi sağlamada güçlük çekmekte, evli çalışanlar için özel yaşam daha fazla önem kazanmaktadır (Hall ve Richter, 1988).Evli kişilerin iş-yaşam dengesini sağlamada daha fazla sorun yaşadıkları söylenebilir. Evli çalışanlarının iş ve aile sorumlulukları arasındaki sınırları dengelemesi veya ayırması zordur. Bu nedenle hem aile hem de iş hayatları olumsuz etkilenir(Kıcıır, 2017).

Kişilik:Bireyin sürekli olarak düşünce, davranış, kişiler arası iletişim ve değer yargılarının bütünü kişiliği oluşturmaktadır. Bu nedenle her birey farklı kişilik özellikleri gösterebilmektedir. İş-yaşam dengesi bireylerin kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Kişinin cinsiyeti, zekâ seviyesi, başarı algısı, önem verdiği konular, stresle mücadele edebilme becerisi ve enerjisi gibi özellikleri denge sağlamada etkindir (Guest, 2002).

Çocuk ve Yaşlı Bakımı: Özel yaşam alanında en fazla emek ve zaman gerektiren konuların başında çocuk ve yaşlı bakımı gelmektedir. Çocuklu çalışanların iş-yaşam denge algısı çocuksuz çalışanlara oranla daha düşük olmakta iken; çocuksuz, evli ve eşi de çalışan kişilerin iş-yaşam dengelerine yönelik algıları daha yüksek olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Simard,2011).

Hem çocuk bakımı hem de yaşlı bakımı konusunda sorumlu olan bireyler, sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zaman bulamadığından gergin ve stresli olmaktadır. Bu durum aynı zamanda kişinin zaman ve enerji kaybı yaşamasına ve bunun sonucunda da iş-yaşam dengesizliği yaşamasına neden olmaktadır (Küçükusta, 2007).

Eğitim Durumu: Günümüzde sürekli gelişen ve değişen bir teknolojiye sahip olduğundan bilgi toplumu kavramı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda değişime ayak uydurmak adına eğitim en önemli araçtır (Karaoğlu, 2019:38). Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların iş ile ilgili ücret ve pozisyon beklentileri de yüksek olmaktadır. Beklentileri karşılanan çalışanın iş tatmini artarken, uygun işe sahip olmayan çalışanların da iş tatmini azalabilmektedir. İyi eğitimi olan bireylerin uygun iş bulduklarında iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Özcan, 2019).

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Alanyazın tarandığında işim yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörlerin bazılarının rol çatışması, kişilerarası çatışma, rollerin belirsizliği, aşırı iş yükü, yönetime katılım gibi faktörler olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede iş yaşam dengesineetki eden faktör aşağıda sunulmuştur.

Rol çatışması: Rol çatışması en geniş tanımıyla farklı rollerin birbirinden beledikleri roller arasındaki uyumsuzluk olarak ifade edebilir (Frone ve Rice, 1987). Bireylerin zamanları ve enerjileri sınırlıdır. Bu yüzden bireylerin bir alanda elde ettikleri başarı ya da doyum, diğer alandan birtakım ödünler vermesini gerektirmektedir. Birden fazla role katılım (eş, ebeveyn, çalışan rolleri), hem zamanın yaratacağı baskı hem de iki alandaki beklentilerin ve davranış kalıpların birbiri ile uyumsuzluğu zorunlu olarak birkaç düzeyde roller arası çatışma yaşanmasına neden olacaktır (Özen ve Uzun, 2005).

Kişiler arası çatışma:Kişilerarası çatışma, bir organizasyonda işbirlikçi karar alma eksikliğine yol açarak, gereksinimler konusunda farklı bakış açılarına sahip olan paydaşlar arasında sistem gereksinimleri konusunda anlaşmazlıklara yol açabilir (Liu vd., 2011). Çalışanların birbiri ile veya yöneticileri ile olan ilişkilerinde yaşanan uyumsuzluklar ya da çatışmalar çalışma ortamında huzursuzluk yaşanmasına ve çalışanların motivasyonların da düşüş yaşanmasına neden olmaktadır. Söz konusu bu uyumun gerçekleşmediği örgütlerde çalışanlarda stres görülmekte ve bu durum da iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda iş arkadaşları ile olumlu ilişkilere sahip olan çalışanların iş-yaşam dengelerine yönelik algı seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür (Demirbilek, 2014).

Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği bireyin iş yerindeki görev, sorumluluk ve yetkilerinin tam anlamıyla belirlenmemiş olması, iş yerinin çalışandan beklediği görev ile ilgili davranışların net olmaması, çalışanların yaptıkları işin amacını tam olarak anlamamaları, yaptığı işlerin bütün içerisinde ne anlam taşıdığından bihaber olmaları olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2008). Rol belirsizliği genel olarak kuruma yeni katılanlarda daha çok görülmektedir. Kurumdaki rollerinin neler olduğunu bilemeyen işgören, çalışma ortamındaki arkadaşları vasıtasıyla

oryantasyon sürecini atlatılabilir. Ancak mevcut işgörenlerin buldukları pozisyonu yeni işgörelere kaptırma endişesi taşıması nedeniyle mevcut işgörelenler yeni katılan işgörelene yardım etmekten uzak durabilir. Böyle bir durumla karşılaşan işgörelenin uyum sağlaması zorlaşacak, ilişkileri olumsuz etkilenecek ve işgörelen gerilim yaşayarak işinde huzurlu olamayacaktır (Cam, 2004).

Aşırı iş yükü: İş yükünün fazla oluşu çalışan üstünde negatif etki oluşturan faktörler arasında en önemlisi sayılabilir. İş yükü, çalışana aşırı seviyede işin yüklenmesi, çalışanın birden fazla işi aynı zamanda yerine getirmek zorunda kalması gibi durumları kapsar (Tang, 2010). Aşırı iş yükü ve çalışma süresinin fazla oluşu iş-yaşam dengesinin iki türlü bozulmasına neden olabilmektedir. Birey iş yaşamında sahip olduğu sorumluluğun üstesinden gelebilmek adına zamanının büyük bölümünü iş yerine ayırmakta ve diğer yaşam alanlarının beklentilerini karşılamaya yeterli zamanı bulamamaktadır. Bunun yanında iş yükü nedeniyle oluşan stres ve olumsuz tutum, bireyin iş dışı yaşam alanlarındaki etkinlikleri de olumsuz etkilemektedir (Aycan vd., 2007). Ayrıca bu durum zaman yönetimi sağlayamama gibi problemlere neden olmakta ve kişilerin ruh sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (Ünal Çınar, 2019)

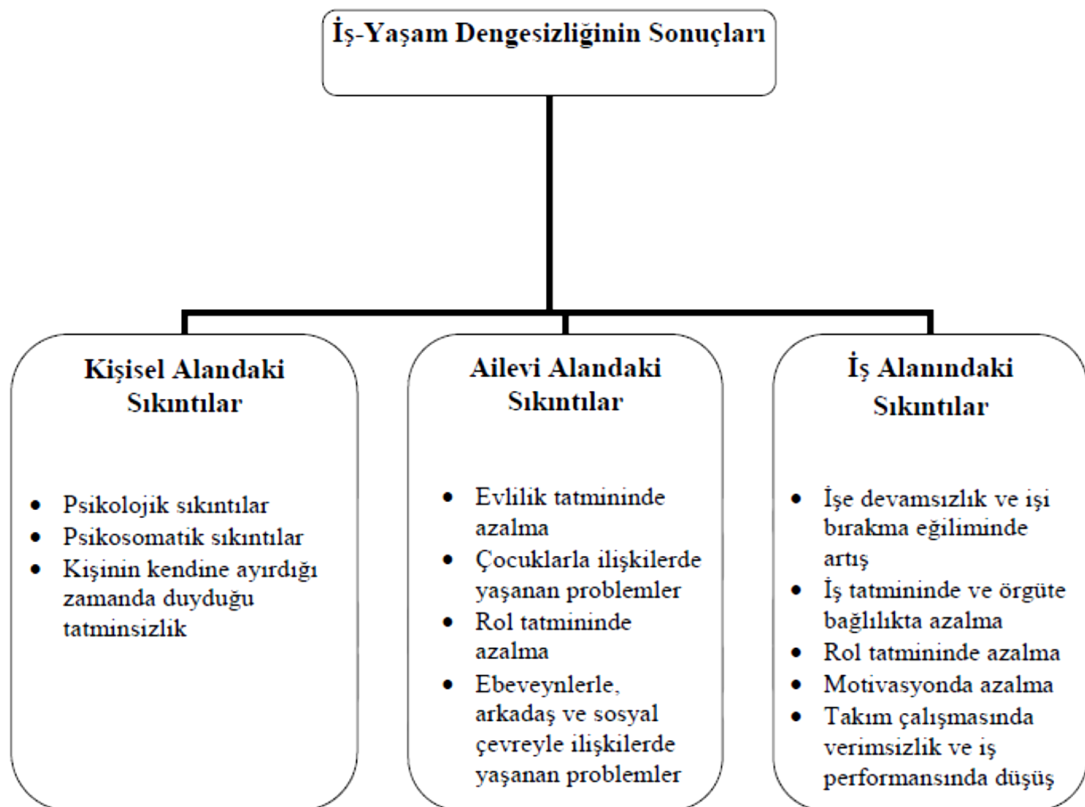
Yönetime Katılım: Örgütlerde çalışanlar basit birer işgörelen olmaktan ziyade örgüt yönetimine ve alınan kararlara katılmak istemektedir. Yönetime katılım çalışanların benlik gereksinimlerinin tatminini sağlamakta ve psikolojik bir yaklaşma özelliği göstermektedir. Bu sayede çalışanların çatışma ve sürtüşmelerinin önüne geçilerek güdülenmesine de katkı sağlayacaktır (Eren, 2015). İşgörelen iş yaşamında statü olarak yönetim kademesinde yer almasa dahi, yöneticiler tarafından alınan ve örgütü etkileyen kararlarda fikirlerinin önemsenmesinden pozitif yönde etkilenecektir. Bu durum bireyin iş yaşamına olumlu katkı sağlayacağı gibi özel yaşamını da pozitif yönde etkileyecektir (Ballica, 2010).

2.2.4. İş Yaşam Dengesinin Sağlanamamasının Sonuçları

İş-yaşam dengesinin sağlanamaması ya da dengesizlik durumu bireyin mutluluğunu, sağlığını, aile ve iş yaşamını etkilemektedir. Konu üzerine yapılan

araştırmalar, belli bir düzeye kadar çatışmanın bireyin çalışma performansı üzerinde olumlu etki gösterdiğini ortaya koysa da çatışmanın seviyesi yükselip baş edilemeyecek bir noktaya geldiğinde birey üzerinde fizyolojik ve psikolojik hasarlar ile tükenmişlik gibi olumsuz etkilere neden olduğu görülmektedir (Allen vd.,2000).

Aycan ve diğerleri (2007) İş-yaşam dengesizliğinin yarattığı sonuçları kişisel alandaki sonuçlar, aile alanındaki sonuçlar ve iş alanındaki sonuçlar olarak üç bölümde ele almaktadırlar (şekil 1).



şekil 1. İş-Yaşam Dengesizliği Sonuçları

Kaynak: Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi*. İstanbul: Sistem, s. 74.

İş-yaşam dengesinin bozulması, sağlanamaması veya çatışması, çalışma yaşamı bakımından ele alındığında ise kendini işi veriminin düşmesi olarak göstermektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarını birey ve örgüt açısından ayrı ayrı ele almak gerekmektedir.

2.2.4.1. Bireysel Sonuçları

İş ve iş dışı yaşam arasındaki dengesizlikler ve uyumsuz durumlar bireyleri etkileyebilmektedir. Yaşam alanları arasındaki ilişkiyi açıklayan literatür çalışmalarında, ağırlıklı olarak bölgelerin tamamen bağımsız olmadığına işaret edilmekte ve yaşam alanlarındaki olumlu ve olumsuz durumların birbirini etkilediği sonucuna varmak mümkündür. Çok sayıda çalışma, yaşam alanları arasındaki geçişlerin çeşitli sonuçlarını ortaya koyarak, dengesiz durumların bireyin duygusal durumunu etkileyebileceğini desteklemektedir. (Kıcır, 2017; Lockwood, 2003; Kapız, 2002; Clark, 2000).

İş-yaşam dengesizliğinin kişisel açıdan birtakım sonuç doğurmaktadır. Bu durum bireyi doğrudan etkilediği gibi çevresindeki kişileri de dolaylı olarak etkilemektedir. Bireysel açıdan iş-yaşam dengesizliğinin sonuçları olarak; stres, yaşam kalitesinde azalma, kişinin kendine yeterli zamanı ayıramadığı hissi, psikolojik sıkıntılar, tükenmişlik, depresyon örnek verilebilir. Bireyin yaşadığı bu sorunlar yaşam kalitesini azalttığı ve sağlıklarını etkilediğinden uyku problemleri, dikkatsiz davranmaları sonucu iş kazalarına da sebep olabilmektedir (İlerigelen, 2020). Kişinin kendine ayırdığı zamanlarda yeterli tatmini sağlayamaması beklentilerini karşılamamasına sebep olabilmektedir. İş yaşamı ve özel yaşam arasında kesin bir sınır olmaması ve iki alanının birbirine taşması rol çatışmalarına sebep olacaktır. Bu şekilde de kişi kendine dair bir şeyler yapamadığını düşünecek ve yetersiz hissedecektir (Yılmaz, 2019). İş yaşam dengesinin kurulamamasının davranışsal olarak yarattığı olumsuz etkilere örnek olarak sigara ve alkol tüketiminin artması, dengesiz beslenme, şiddet eğilimi artışı gösterilebilmektedir. Fiziksel açıdan mide rahatsızlıkları, baş ağrıları, sırt ağrıları, kalp rahatsızlıkları örnek verilebilmektedir (Keklik, Başol ve Yalçın,2020).

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalara baktığımızda, bu dengesizliğin öğretmenlerin üretkenliğini, sağlığını ve refahını olumsuz yönde etkileyebileceği görülmektedir (The Alberta Teachers' Association, 2012). Ayrıca öğretmenlerin yaşadığı kaygı ve stres ruh sağlığının bozulmasına ve bazı davranış sorunlarına yol açabilmektedir. İngiltere, Warwickshire'da yapılan bir araştırma, iş-

yaşam dengesizliği olan öğretmenlerin %25'inin alkol sorunu yaşadığını göstermiştir (Punia ve Kamboj, 2013).

2.2.4.2. Örgütsel Sonuçları

İş-yaşam dengesizliğinden kaynaklanan problemler kişileri etkilediği gibi örgütleri de etkilemektedir. Ortaya çıkan olumsuzluklar nedeniyle artan maliyetler örgütlerin bir çıkış yolu aramalarına neden olmaktadır(Özdemir, 2017). Örgütler işgörenlerin iş-yaşam dengesini destekledikleri takdirde işgörenlerin stresi azalacak, sağlık sorunları nedeniyle yapılan harcamaları düşecek ve örgütün mali yönden zarar etmesinin önüne geçilecektir. İşgörenlerin iş-yaşam dengesini kurabilmesi, örgütler için en önemli zenginliklerden olan insan kaynağının motivasyonuna, huzur ve mutluluğuna katkıda bulunarak verimliliğini arttıracaktır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). İş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerde işine karşı isteksizlik, işe yönelik tatminsizlik, işe devamsızlık, iş bırakma isteği, takım çalışmasından kaçınma, verimsizlik gibi problemler oluşabilmektedir (Boyar, Maertzve Pearson, 2005). İş-yaşam dengesizliği sonucu iş alanında yaşanan sıkıntılar; artan devamsızlık oranı ve işten ayrılma, azalan iş tatmini ve örgütsel bağlılık, azalan rol tatmini, azalan motivasyon, etkisiz takım çalışması ve azalan iş performansı olarak belirtilebilir (Aycan vd., 2007).

2.2.4.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesinin Bulunmamasının Yol Açağı Olumsuz Sonuçlar

Öğretmenlerin işte haddinden fazla zaman harcamak zorunda olmaları, iş ve aile rollerini uzlaştırmalarını zorlaştırmakta, öğretmenlerin iş dışındaki yaşamlarına çok az zaman bırakmaktadır (Polat, 2018; Kuschel, 2015). Murray, Flowers, Croom ve Wilson (2011) ayrıca öğretmenlerin ailevi sorumluluklarının iş ve aile rollerini dengelemeyi zorlaştırdığını belirtmiştir. Zaman kısıtlamaları nedeniyle, bu sorumluluklar öğretmenlerin iş ve iş dışı rollerini etkili bir şekilde dengelemesini zorlaştırarak öğretmenleri zorlamaktadır. Bu da zamanla tükenmişliğe yol açabilmektedir (Croom, 2003).

İş-yaşam dengesizliği yaşayan öğretmenlerin işlerini bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve aileleriyle yeterince vakit geçiremedikleri söylenmekte ve bu dengesizlik öğretmen kaygısına, stresine ve suçluluk duygularına yol açmakta, bu da öğretmenlerin çalışma ortamındaki performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Akın, 2019; Esin, 2017; Güleryüz, 2016).

Öğretmen iş-yaşam dengesi ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, iş-yaşam dengesini sağlayan öğretmenlerin iş hayatlarında daha mutlu, huzurlu, özgüvenli, daha etkili, verimli ve başarılı oldukları görülmektedir. Aynı zamanda iş-yaşam dengesi sayesinde öğretmenlerin motivasyonu, performansı, iş tatmini ve örgüte bağlılığı olumlu etkilenmiş ve devamsızlık oranları önemli ölçüde düşmüştür (Abiodun Oyebanji ve Sanni, 2016; Bostancıoğlu, 2014; Güleryüz, 2016; Izki, 2019; Sorensen & McKim, 2014; Tuğsal, 2017; Turna, 2017). Öğretmenlerin sağlıklı bir iş-yaşam dengesi oluşturması öğrencileri doğrudan etkiler. Öğrenci açısından bakıldığında, durum öğrenci üzerinde hem davranışsal hem de akademik olarak olumlu bir etki yaratmaktadır (Punia ve Kamboj, 2013).

2.3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik sözleşme kavramı açıklanmakta, psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili başlıca kuramlardan bahsedilmekte, psikolojik sözleşmenin oluşumundan ve örgütler açısından önemine değinilerek, psikolojik sözleşme ihlali üzerinde durulmaktadır.

2.3.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı

Güncel Türk Dil Kurumu(TDK) sözlüğünde sözleşme kavramı, “Hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat” şeklinde ifade edilmiştir (TDK, 2022). İş sözleşmesi ise, bir tarafın (çalışan) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İş Kanunu, 2003, m.8/1). İş sözleşmesi kişi ve tarafların karşılıklı olarak çıkarlarını koruyan hukuken de yapılması gerekli bir unsurdur. İş sözleşmesi yazılı olarak

yapılmaktadır. İş sözleşmesi şartlarının ihlal edilmesi durumunda cezai müeyyideler ile karşı karşıya kalılabilmektedir. İş sözleşmeleri bazı durumlarda çalışanlar ve yönetim arasındaki beklentilerin karşılanmasında yetersiz kalabilmektedir. Bu eksikliği tamamlayan unsur ise psikolojik sözleşmedir. Diğer sözleşmeler gibi psikolojik sözleşmenin de çalışan ile örgüt arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkisi olduğu iddia edilmekle birlikte, bazen bu etkinin açıkça görülmediği söylenebilir (McDonald ve Makin, 2000).

Psikolojik sözleşme tanımı ilk olarak 1960 yılında Argyris adlı bir araştırmacı tarafından kullanılmıştır. Argyris (1960) Psikolojik sözleşmeyi; "bir organizasyon ve çalışanları arasında birbirlerinin normlarına saygı göstermek için örtülü, yazılı olmayan bir anlaşma" olarak görür. Bir başka tanımda psikolojik sözleşme; işgören ile örgüt arasında oluşan ve beklentilere dayanan kesişim kümesi olarak ifade edilmiştir (Mao ve diğerleri, 2008).

Levinson, Price, Munden, Mandl ve Solley (1962), kamu sektöründe faaliyet gösteren hizmet işletmelerinde yaptıkları bir çalışmada psikolojik sözleşme kavramını tanımlamışlardır. Araştırmacılar psikolojik sözleşmenin tanımlanmasında Menninger'in psikoanaliz sözleşmesinden yararlanmışlardır. Bu sözleşme psikoanalist ile hastasını bağlayan ilişkiyel bir sözleşmedir. Araştırmacılar bu sözleşmeyi çalışmalarına uyarlayarak psikolojik sözleşmenin kavramsallaşmasına katkı sağlamışlardır (Schalk ve Roe, 2007).

Resmi ve yazılı olmayan psikolojik sözleşmeler, algı ve davranışla ilgili bir dizi beklentiyi kapsar. Bu sözleşmeler, çalışanların ve kuruluşların karşılıklı anlayış yoluyla geliştirdikleri davranış ve inançları yapılandırır. Bu anlayış, her bir tarafın anlaşmaya bağlı kalacağı ve pazarlığın kendilerine düşen kısmını yerine getireceği vaadinden kaynaklanmaktadır (Rousseau ve Wade-Benzoni, 1994).

Psikolojik sözleşmeler yasal olarak bağlayıcı değildir. Bu nedenle diğer sözleşmelerden farklıdır; nesnel değil öznelirler. Kişiler veya şirketler bu sözleşmeleri ikisi arasında bir ilişki veya bağlantı kurmak istediklerinde oluştururlar. Birbirlerinin düşünce ve beklentilerinin farkında olmayan iki taraf arasında

psikolojik sözleşmeler oluşur. Bu sözleşmelerin, iş sözleşmelerinden farklı olarak yasal yükümlülükleri yoktur (Envergil, 2018).

Rousseau'ya (1995) göre psikolojik sözleşme kavramının altı özelliği vardır. Bunlar;

–**Gönüllü seçim:** Çalışanlar sözleşmelere bağlı kalmaya zorlanmaz, taahhütler her iki tarafın özgür iradesine göre yapılır.

–**Karşılıklı anlaşmaya ilişkin kişisel inançlar:** Kişiler öznel algılarında karşılıklı bağlılık algılıyorlarsa, bu doğru olsun ya da olmasın, psikolojik bir sözleşme oluşmuştur.

–**Tamamlama:** Uzun süreli istihdam ilişkisinin detayları, çalışma hayatına başlamak için yazılı bir anlaşma yapılmadan önce kurum ve çalışan arasında konuşulmaz. Aynı zamanda, değişen koşullar ve zamanın getirdiği değişiklikler nedeniyle gelecek olasılıkları belirlenemez. Bu nedenlerle psikolojik sözleşmeler, istihdam ilişkisi boyunca detaylı ve dinamik bir yapıya sahiptir.

–**Çeşitli sözleşme yapıcılar:** Çalışanların bilişsel algılarını oluşturan psikolojik sözleşmeler, çeşitli kaynaklardan (yönetim, yöneticiler, amirler, İK temsilcileri) sağlanan bilgilerin yorumlanmasıyla oluşturulur.

–**Sözleşmenin bozulması:** Bir psikolojik sözleşme çerçevesinde verilen sözlerin tutulmaması büyük zararlara neden olabilir. Bu nedenle kuruluşlar ve çalışanlar verilen sözleri yerine getirmeye odaklanmalıdır.

–**İstihdam ilişkisi modeli olarak sözleşmeler:** Sözleşmeler, istihdam ilişkisinin sürekliliğini gerektiren bilişsel bir model ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bilişsel model, gelecekteki beklentilerin anlaşılmasını sağlar ve gerçekleştirilecek davranışlara rehberlik eder.

Günümüz yaşamında, öğretmenler ile çalıştıkları kurum arasında maddi beklentilere dayalı yazılı iş sözleşmeleri dışında, karşılıklı beklenti ve

yükümlülükleri mümkün kılan ve doyum düzeyinde şekillenen yazılı olmayan psikolojik sözleşmelerin de olduğu yadsınamaz (Çetin; 2010).

2.3.2. Psikolojik Sözleşme Kavramına İlişkin Başlıca Kuramlar

Psikolojik sözleşme kavramına ilişkin bazı kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlardan “Karşılıklılık Normu Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı ve Lawler-Porter Modeli” literatür çerçevesinde açıklanmıştır.

2.3.2.1. Karşılıklılık Normu

Psikolojik sözleşme ile ilgili ilk teori olan karşılıklılık normu, 1960 yılında Gouldner tarafından önerilmiştir. Gouldner'e göre, karşılıklılık normu, birbiriyle ilişkili iki minimum gereksinimin gerçekleştirilmesine dayanmaktadır. Bu isteklerden ilki bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmesidir. İkincisi, onlara yardım eden insanlara zarar verecek hiçbir şey yapmamaktır. Karşılıklılık normu her kültürde mevcuttur. Ancak benzer olaylar her kültürde aynı sonuçları vermez. Örneğin, birinin hastane faturaları Filipinler'deki bir arkadaşı tarafından ödenir ve bu arkadaşının gelecekte bir işi olmasını sağlar. Ancak benzer olaylar Amerika Birleşik Devletleri'nde aynı şekilde gerçekleşmemektedir. Bunun nedeni, mevcut ilişkilerin geleneksel bir yapıya sahip olmamasıdır. Ayrıca, karşılıklılık normu altında verilen yardımın önemi, alıcının değerine göre değişmektedir (Gouldner, 1960).

Karşılıklılık normuna göre, kendimize borçlu olduğumuzu düşünerek iyilik, hediye, davet ve benzeri şeyleri ödemek zorunda hissederiz. Bu norm o kadar yaygındır ki, kültürel farklılıkları ne olursa olsun tüm toplumlar için geçerlidir (Gouldner, 1960).

Dabos ve Rousseau'ya (2004) göre psikolojik sözleşmeler bağlamında karşılıklılık normu, bir örgüt içindeki taraflar arasında gerçekleşecek değişim ilişkilerine dayalı anlaşmanın derecesini yansıtır. Anlaşma, bir tarafın taahhüt ve

katkısına dayalıdır ve diğer taraf uygun bir ilgi ile karşılık verecektir (Büyükyılmaz, 2013).

2.3.2.2. Sosyal Mübadele Kuramı

1950’li yıllardan itibaren sosyoloji ve sosyal psikoloji alanlarında sosyal değişim, sosyal mübadele ya da takas teorisi şeklinde adlandırılan farklı bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın öncüleri ise, alanın dört büyük figürü olan George Homans, John Thibaut, Harold Kelley ve Peter Blau’dur. Homans (1958), "Social Behavior as Exchange (Sosyal Davranış Olarak Değişim)" adlı çalışmasında kavramı tanımlamak ve geliştirmek için yoğun bir çaba sarf etmiştir. 1961’de yayınladığı ve 1974’te revize edilen “Social Behavior: Its Elementary Forms (Sosyal Davranış: İlk Biçimleri)” adlı argümanında ise kavramı daha da genişletmiştir. Ayrıca 1950’lerin sonunda Kelley & Thibaut (1959) “The Social Psychology of Groups (Grupların Sosyal Psikolojisi)” adlı çalışmalarında sosyal takas ile ilgili kendi kavramsal şemalarını inşa etmişlerdir. Önemli yönlerden bazı farklılıklar gösterse de, çalışmaları Homans’ın çalışmasıyla tutarlıdır ve genel mübadele yaklaşımı kavramını daha da güçlendirmiştir. Blau (1964) “Exchange and Power (Değişim ve Güç)” adlı çalışmasını gerçekleştirdiğinde ise, takas yaklaşımı alan yazında kendine sıkı bir yer edinmiştir (Aydoğan, 2021).

Homans (1958), bu kuramı tarafların kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere maddi ve manevi kazanç ve çıktıları hesaplaması ve karşılıklı takas yoluyla bu ihtiyaçları karşılamak üzere birbirleriyle iletişim ve etkileşim içerisine girmeleri üzerine inşa etmiştir (Aydoğan, 2021).

Birey, araştırmayla ilgili girdileri elde edeceğine inandığı çıktılara göre düzenler. İşverenler, çalışanlar, müşteriler ve yöneticiler gibi tüm taraflar birbirine bağımlı olmalı ve bu ilişkiden maddi veya sosyo-duygusal sonuçlara sahip olmalıdır (Envergil, 2018). Bireyler, girdiyi elde edilen çıktılara göre yeniden düzenlemektedirler.

2.3.2.3. Eşitlik Kuramı

J. S. Adams'ın öne sürdüğü kurama göre çalışanlar kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslar (Koruncuk, 2019). Bu karşılaştırmanın sonucu eşit ise sorun olmayacaktır. Ancak çalışanlar karşılaştırmadan sonra kendilerini haksız hissedersen, yaptıkları işle ilgili olumsuz duygu ve davranışları geliştirebilir. Motivasyonel bir teori olmasına rağmen iş tatmini ile ilgili önemli konulara vurgu yapan eşitlik teorisi, iş tatmininin bireyin algıladığı eşitlik veya eşitsizlikten kaynaklandığını savunmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Eşitlik teorisini açıklamak için sıklıkla kullanılan bu oran eşit değilse, çalışanlar eşitliği sağlamak için farklı adımlar atabilirler. Bunlardan ilki, alma veya verme şeklini değiştirmeyi seçerek eşitliği sağlayabilir. İkincisi, diğer çalışanların aldıklarını veya verdiklerini değiştirerek eşitliği sağlamaya çalışabilirsiniz. Üçüncüsü, çalışanlar kendilerini karşılaştırdıkları kişileri değiştirir. Dördüncüsü, psikolojik bilişlerini değiştirecektir. Başka bir deyişle, kurumlardan aldıkları ve kurumlara verdikleri ile ilgili algılarını ve denklemin diğer tarafındaki insanların kurumlardan aldıkları ve kurumlara verdikleri ile ilgili algılarını değiştirmeye çalışacaktır. Sonuncusu ise eşitsizliğin hakim olduğu bir ortamda çalışanların ayrılmasıdır. Çalışanın kontrolünde olmasa bile ortamdan başka bir kişiyi dışlamak eşitsizliği ortadan kaldırabilir (Eroğlu, 2010).

2.3.2.4. Beklenti Kuramı

Victor H. Vroom tarafından oluşturulan bu teoriye göre birey, işin sonucuna ilişkin beklentilerine göre hareket eder. Başka bir deyişle, bir bireyin davranışı, davranışın oluşturduğu değerler açısından açıklanmaktadır. Çünkü birey fırsat ve fırsatlarla karşılaştığında çaba ve kazancı hesaplayarak seçimler yapar (Koç ve Topaloğlu, 2012). Bu noktada Vroom bireysel davranışı; Çekicilik derecesine, kişinin beklentilerine ve araçsallığa göre sonucu açıklamaya çalışır.

$$\text{Motivasyon} = \text{Değer} \times \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık}$$

Bu üç kavramın içeriği şu şekildedir;

Değer: Değer kavramı, Vroom'un beklentiler teorisinde çok önemli bir yer tutar. Bir kişinin belirli bir çaba için bir ödül isteme derecesini ifade eder. Değerler +1 ile -1 arasında ifade edilir. Nedeni ise; herkesin farklı istekleri, arzuları ve amaçları vardır. Değerin yüksekliği aynı zamanda insanları daha çok çalıştırır çünkü bireylerin belirli ödüller için farklı beklentileri vardır. Bireyleri çeken faktörleri bulmak önemlidir.

Beklenti: Vroom'un ifade ettiği bir diğer kavram ise beklentilerdir. Bu beklenti (algılanan olasılık); bireyin çabalarının karşılığında belirli bir ödül almasıyla ilgilidir. Başka bir deyişle, gösterilen çabanın istenen sonuçlara yol açacağına güvenin. Dolayısıyla çaba ve ödül arasındaki ilişkiyi gösteren beklenen değer 0 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Birey kendi çabası ile istenilen sonuca ulaşabileceğine inanıyorsa +1, inanmıyorsa 0 beklentisine sahiptir (Budak ve Budak, 2004).

Araçsallık: Vroom'un teorisindeki son kavram araçsallıktır. Bir sonucun diğerine göre faydası olarak ifade edilen araçsallık, bireyin birincil ve ikincil hedeflerini açıklar. Burada birincil amaç işin kendisiyle (yükseltme, terfi vb.), ikincil amaç ise bireyin kişisel hedefidir (çocuklarını zam alarak özel okula götürmek, terfilerden saygı görmek vb.). Araçsallık, motive ettiği ve harekete geçtiği için birincil ve ikincil hedefler arasında bağlantı kurulabiliyorsa 0 ile +1 arasında bir değer alır (Tağ ve Çetinkaya, 2019).

2.3.2.5. Porter- Lawler Modeli

Porter ve Lawler tarafından geliştirilen beklenti kuramı Vroom'un beklenti kuramından faydalanılarak oluşturulmuştur. Porter ve Lawler'ın (1968) teorisi, Vroom'un beklenti teorisi ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Ancak Porter ve Lawler, beklenti teorisine bazı eklemeler yapmaktadır. Bir kişinin motivasyonu beklentilerden ve taahhütlerden etkilenir, ancak çaba ile yüksek performans elde etmek her zaman mümkün değildir. Kişi yeterli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip değilse ne kadar uğraşırsa uğraşsın belli bir düzeyin üzerinde sonuçlara ulaşamaz. Hedeflere ulaşmak için gerekli bilgi ve becerileri edinmelidir. İstenen etki ancak bu şekilde elde edilebilir (Koçak, 2019). Kuruluşlar, her çalışanın belirli görevleri yerine

getirmesini bekler. Çalışanın organizasyondaki rolünün belirlenmesi ve bu alanda kendini geliştirmesi istenilen sonuçlara ulaşmak için önemlidir. Bir örgütte çalışanların görev tanımlarının iyi yapılmaması, çalışanlar arasında rol çatışmalarına yol açabilir. Bu durum çalışan performansını olumsuz etkileyebilir. Örgütler, çalışanları kendilerini geliştirmeleri için yönlendirmeli ve teşvik etmelidir. Çalışanların yüksek performansları örgüt tarafından takdir edilmeli, maddi ve manevi ödüllerle desteklenmelidir. Örgütler, çalışan motivasyonu için önemli olan ücret ve ödüller konusunda adil davranmaktadır. Aksi takdirde çalışanlar daha az motive olurlar ve performansları olumsuz etkilenebilir. Memnuniyetsizlik, kişi performansına dayalı olarak yeterli faydayı elde edemediğini hissettiğinde ortaya çıkar (Koçel, 2010).

2.3.3. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Psikolojik sözleşme, bireyin örgütsel olayları yorumlamasını ve anlamasını içerir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Süreç, bireyin organizasyona katıldığı anda başlar. Bireyler, örgütün amaçlarına ve beklentilerine göre psikolojik sözleşmeler oluştururlar. Davranışlarını bu sözleşmeye göre belirler. Psikolojik sözleşme, davranışı belirlemede önemli bir faktördür ve örgüt kültürü ve örgüt içi iletişimden etkilenir (Rousseau, 1989). Bireyler bir örgüte katıldıkları andan itibaren psikolojik sözleşmeler oluştururlar, ancak zamanla bu sözleşmeler diğer çalışanlarla iletişim kurdukça ve gözlemledikçe değişir. Psikolojik sözleşmeler, çalışanlar örgütte olduğu sürece yenilenebilir (Robinson ve Rousseau, 1994).

Levinson ve diğerleri (1962) ve Hiltrop'a (1995) göre, sözleşme oluşumu sırasında tüm detayları belirlemek imkansızdır, çünkü psikolojik sözleşmeler, terimleri tam olarak tanımlanmış resmi ve yazılı sözleşmelerin aksine, yapısal olarak gönüllü, öznel, dinamik ve gayri resmidir. ifade edilmiştir (Baz vd., 2011). Rousseau ve Parks'a (1993) göre, bu ayrıntılar örgütsel çalışma sırasında sürekli olarak gözden geçirilir, mevcut psikolojik sözleşmelerini değiştirip güncelledikçe, ilişki büyüdükçe değişirler. İlişki derinleştikçe sözleşmeye yeni maddeler eklerler (Karacaoğlu, 2014).

Çalışanların psikolojik sözleşmesi, kuruluşların çalışanlarının eylem ve niyetlerini yorumlamak için kullandıkları bir kavramdır. Bu sözleşme, kuruluşun çevreden, özellikle de çalışanın sosyal ortamından ve ayrıca o ortamdaki itibarından aldığı işaret ve mesajların ve yönetim uygulamalarının, organizasyonel prosedürlerin, politikaların ve belgelerinin gözlemlenmesiyle gelişmektedir. Organizasyonel faaliyet ve niyet işaretleri veya yöneticinin vücut dili gibi organizasyon içinden gelen ifadeler gibi unsurlar da etkilidir. Ayrıca çalışanın sosyal çevresi ve örgütün dış çevredeki itibarı gibi dış ortamdan aldıkları sinyal ve bilgiler psikolojik sözleşmelerin gelişimi için önemlidir (Üçok ve Torun, 2014; Çetinkaya, 2014).

2.3.4. Psikolojik Sözleşmenin Önemi

Psikolojik sözleşme öznel ve taraflar için yasal olarak bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Buna rağmen psikolojik sözleşme genellikle tam olarak tarafların inançlarına ve özellikle de altında çalıştıkları istihdam ilişkisinin doğasına ilişkin çalışanların görüşlerine dayandıkları için davranış üzerinde güçlü bir etki yapmaktadır (Middlemiss, 2011). İş başarısının en güçlü pratik itici güçlerinden biri olma potansiyeline sahip olabileceğinden dolayı psikolojik sözleşme yöneticiler için kritik öneme sahiptir (Wellin, 2007).

Psikolojik sözleşmeler, çalışan davranışlarını anlamak için bir araç olabilir. Schein'e göre çalışanların verimliliği, örgütün amaç ve politikalarını benimsemeleri ve örgüte bağlılıkları iki koşula bağlıdır. Bunlar; örgütün ve çalışanların beklentilerinin karşılıklı olarak tatmin edilmesi ve birbirinden farklı unsurların edinilmesi özelliğidir (Bacilli, 2001). Bir kuruluş ile çalışanları arasındaki psikolojik sözleşmenin olmaması veya aralarındaki kopukluk, birbirlerine karşı yükümlülüklerini yerine getirmede sorunlara neden olabilir. Her iki taraf da diğerine katkıda bulunmak istemediğinde, ilişki zamanla kaybolur. Çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda iyi performans göstermeleri, örgüt çalışanlarına yaptıkları hizmetler karşılığında yeterli ücret almaları, eğitim, terfi, sosyal güvenlik vb. imkânların yanı sıra uygun bir çalışma ortamının olması karşılıklı yükümlülükler örneklerdir (Türközü, 2019).

Psikolojik sözleşmede bir çalışanın örgütte uzun süre kalması veya aynı çalışanla örgüt içinde çalışması gerekmez. Bu konudaki tercih taraflara aittir. Taraflardan hiçbiri beklentilerini diğeriyle paylaşmak zorunda değildir. Beklentiler kişiseldir ve karşı tarafa herhangi bir güç uygulamaz. Her iki taraf da psikolojik sözleşme kapsamında karşılanması gereken beklentilerin karşı taraf tarafından algılandığına inanmaktadır. Ancak bu, her iki tarafın da her konuda aynı görüşte olduğu anlamına gelmez. Her iki tarafın da sözleşmenin varlığını kabul etmiş olması psikolojik sözleşmenin oluşması için yeterlidir (Johnson-Kelly, 2003).

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyması eğitim sistemi için çok önemlidir. Çünkü eğitim kurumlarında sürecin girdisi ve çıktısı insandır. Aynı şekilde eğitim kurumları da insanlardaki davranış değişikliklerini ortaya çıkarmayı amaçlar. İnsanla ilgili ve insanla ilgili böyle bir yapıda psikolojik sözleşme göz ardı edilemez. Eğitim kurumlarının yönetim sürecini ve yöneticilerin yönetim sürecini etkileyen tüm değişkenler; örgütteki bireylerin pozitif psikolojik sözleşme oluşturabilecekleri şekilde tasarlanmalıdır.

2.3.5. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle psikolojik sözleşme ihlali tanımlanmakta, psikolojik sözleşme ihlali nedenleri açıklanarak, psikolojik sözleşme ihlali sonuçlarından bahsedilmektedir.

2.3.5.1. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Tanımı

Günümüz işletmeciliğinde, yerine getirilmesi gereken bir takım karşılıklı yükümlülükler oluşturan psikolojik sözleşme kavramı altında çalışan ve işverenin beklentileri incelenmektedir. Örgüte olan güvenini azaltmış ve örgütten ayrılmak istemesine neden olmuştur. Çünkü psikolojik sözleşmeyi ihlal eden etkenler örgüt tarafından belirlenmeli ve bu etkenlerin ortadan kaldırılması için önlemler alınmalıdır (Ünver, 2011).

Morrison ve Robinson'a (1997) göre ihlal, yöneticinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen, çalışanları adına yerine getirmesi beklenen yükümlülüklerden bir veya birkaçını yerine getirmemesidir.

Psikolojik bir sözleşmeyi ihlal etmek, yalnızca örgütün vaatlerini yerine getirmemesi veya çalışanlarının beklentilerini karşılamaması ile ilgili değildir. Çalışan, örgütsel tutum ve davranışların sosyal yorumuna uygun olarak psikolojik bir sözleşme ihlali olduğunu algılayabilir. Bu da psikolojik sözleşme ihlalinin istihdam ilişkisinin yanı sıra sosyal ve psikolojik bir yönü olduğunu göstermektedir. Sözleşmenin psikolojik ve sosyal yönü karşılıklı güven duygusu ile ilgilidir. Psikolojide güven, tarafların davranışlarını ve sosyal durumlarını yorumlamada büyük önem taşır. Tarafların birbirine olan güveni, psikolojik sözleşmeyi ihlal algısını doğrudan etkiler (Demirkasimoğlu, 2012).

2.3.5.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Nedenleri

İhlalin özünde; öfke, küskünlük, reddedilme, haksızlığa karşı çıkma ve acı duygularının olduğu belirtilmektedir (Tüz ve Altıntaş, 2001). Çağdaş iş yaşamının karşı karşıya olduğu tüm bu eğilimler, örgütlerin ve çalışanların yükümlülükleri konusunda artan belirsizliğe yol açmaktadır. Bu karışıklık ve belirsizlik, çalışanların örgüte karşı yükümlülüklerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Çok sayıda araştırma, çalışanlara verilen taahhütlerin gerektiği gibi yerine getirilmediğini göstermiştir (Robinson ve Rousseau, 1994).

Psikolojik sözleşme ihlalleri üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında, psikolojik sözleşme ihlallerine yol açan faktörleri ortaya çıkarmaya yönelik pek çok çalışmanın yapılmamış olması şaşırtıcıdır. Ampirik araştırmalarda sıklıkla psikolojik sözleşme ihlallerine yol açan faktörler; yetersiz insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yetersiz örgütsel ve yönetsel destek, örgütsel dış faktörler (bireylerin örgüte katılmasından önce ve sonra), örgüt iklimi, bireysel farklılıklar, örgüt-çalışan ilişkileri, istihdam yapısı ve çalışan rolleri vb. bahsedilmiştir.

Rousseau (1995); psikolojik sözleşme ihlallerinin oluşumunu etkileyen üç kavramdan bahseder. Birinci kavram, tarafların sözleşmeden doğan yükümlülüklerini

hiçbir engele rağmen yerine getirmeye istekli olmaları nedeniyle sözleşmeden doğan yükümlülüklerini doğru yorumlamamalarından kaynaklanan ihmal nedeniyle sözleşmenin ihlali anlamına gelir. Her iki tarafın da sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeye istekli ve engelsiz olduğu durumlarda kesinti nedeniyle ihlal; tarafların koşulları nedeniyle bir veya her iki taraf mevcut yükümlülüklerini yerine getirmiyor. İhlal retten kaynaklanıyorsa; taraflardan birinin yükümlülüklerini makul olmayan bir şekilde yerine getirmemesinden kaynaklanan sözleşme ihlali anlamına gelir.

Morrison ve Robinson'a (1997) göre; psikolojik sözleşme ihlallerine yol açan faktörler, yeniden müzakere ve verilen bir taahhülle karşılıklı anlaşmazlık olarak ikiye ayrılmaktadır. Taraflardan birinin veya tümünün sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirmeyi bilerek ve gönüllü olarak reddetmesidir. Reddedilme, yetersizlik veya isteksizlikten kaynaklanır.

2.3.5.3. Psikolojik Sözleşme İhlali Sonuçları

Sözleşme ihlali, çalışanların kurumsal güven düzeylerini olumsuz etkiler. Bu durum çalışanların çabalarını ve organizasyona katkılarını azaltmalarına neden olur. Diğer bir deyişle, örgüt tarafından verilen taahhütler ve algılanan yükümlülükler yerine getirilmezse, bu durum çalışana olan güvenin azalmasına ve örgütle mevcut ilişkisine katkıda bulunma konusunda isteksizliğe yol açar. Ayrıca çalışanın psikolojik sözleşmesinin ihlali örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacak ve bu da çalışanların iş değiştirme yollarını aramaya başlamasına neden olacaktır. Temerrütün etkisi genellikle örgütsel vatandaşlık davranışının azalması, verimlilik ve etkinliğin azalması ve örgütten ayrılma şeklinde kendini gösterir (Mimaroglu, 2008).

Robinson ve Rousseau'nun (1994) psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanlar üzerindeki etkisine ilişkin araştırma sonuçları; ihlallerin çalışanların örgüte olan güveninde azalmaya ve yaptığı iş ve çalıştığı kuruma yönelik memnuniyetinin azalmasına neden olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütle ilişkinin zayıflaması, örgütle çalışma isteğinin azalması, örgütten ayrılma fikrinin artması gibi sonuçlar tespit edilmiştir.

Turnley ve Feldman (2000), psikolojik sözleşmeyi ihlal etmenin sonuçlarını üç başlık altında incelemiştir.

Psikolojik sözleşmeyi ihlal eden çalışanlar;

- İş değişikliği ile ilgili arayış içerisinde olacaklardır.
- Görev ve sorumluluklarını ihmal etme olasılıkları artacaktır.
- Örgütsel “sadakat”, tutum ve davranışları olumsuz etkilenecek performansları düşecektir.

Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanların kuruma olan güvenini zedeleyebilir ve bu da çalışanların kuruma katkılarının azalmasına neden olabilir. Örgüt tarafından verilen sözler yeterince yerine getirilmezse çalışanın örgüte olan güveni sarsılacak ve iş ilişkisini artık desteklemeyecektir. Sözleşme ihlali, bir çalışanın örgütsel bağlılığına da zarar verebilir. Bu, çalışanların kuruluşun yararına çalışmayı bırakmalarına neden olabilir. Hatta işlerinden ayrılmayı bile düşünebilirler (Mimaroglu, 2008).

Psikolojik sözleşme öğretmenler arasında memnuniyetsizliğe neden oluyorsa, yani örgüt yükümlülüklerini yerine getirmiyorsa, öğretmenlerin iki seçeneği vardır; birincisi okuldeğiştirebilirler, ikincisi zorunlu nedenlerle okulları değiştiremezler, ancak giderek kendilerini buldukları ortama yabancı hissedeceklerdir. Okula ve işlerini tam anlamıyla yer veremezler. Bu durum da, hem okul hem de öğretmen açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısına rağmen okulda kalmaları, gelecekte kalitesiz hizmet vermelerine ve dedikodu gibi olumsuz davranışlarda bulunmalarına neden olabilir (Knights ve Kenedy, 2005).

2.4. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNDEKİ ROLÜ

Son yıllarda küreselleşmenin etkisi ve eğitim alanında teknolojinin gelişmesi nedeniyle öğretmenlerin çalışma koşulları da bu durumdan etkilenmektedir. Birçok ülkede öğretmenler, çalışma koşullarında değişikliklere yol açan mesleki, pedagojik ve teknolojik değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır (Öztürk, 2011).

Özellikle eğitim teknolojisindeki değişimler, uzun yıllardır mesleğin içinde olan ve uyum sağlamakta güçlük çeken öğretmenleri etkilemiştir (Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013). Bu durum öğretmenlere yeni sorumluluklar ve yeni roller getirmektedir. Ayrıca ebeveyn gereksinimleri ve beklentileri de değişim sürecinde önemli rol oynamaktadır. Tüm bu değişim ve beklentiler, öğretmenlerin günlük aktivitelerini büyük ölçüde etkilemekte ve öğretmenlerin iş yükünü artırmaktadır (Ballet ve Kelchtermans, 2009). Günümüzde öğretmenlerin artan iş yükü ve sorumluluklarına ilişkin araştırmaları dikkate alarak (The Alberta Teachers' Association, 2012);

- Öğretmenler, okul saatleri dışında okul çalışmalarına haftada 10 ila 20 saat ayırırlar. Bu durum öğretmenler için stres ve tükenmişliğe neden olabileceği gibi devamsızlığın ve tükenmişliğin artmasına da yol açabilmektedir.
- Öğretmenin iş yapısı oldukça karmaşıktır ve çok çeşitli görevler içerir. Bu çoklu görevler, öğretmenlerin mesleki gelişimini, mesleki ilerlemesini ve mesleki faaliyetlere katılımını engeller.
- Öğrencilerin çok çeşitli öğrenme ihtiyaçları vardır ve öğretmenlerin büyüyen bir nüfusa karşı artan sorumlulukları vardır.
- Bürokrasi ve sorumluluk üzerindeki vurgu nedeniyle, öğretmenler müfredat dışı ihtiyaçlara ve evrak işleri, raporlama, idari işler ve öğrenci değerlendirmeleri gibi görevlere önemli miktarda zaman harcarlar.

Artan iş yüküne ek olarak, öğretmenler ve meslektaşlar arasındaki olumsuz ilişkiler, rol çatışmaları, rol belirsizliği, disiplin sorunları, zaman baskısı, kötü çalışma koşulları, arkadaşlardan, aileden ve meslektaşlarından yeterince destek alamama ve öğrencilerden, velilerden, meslektaşlarından ve yöneticilerden etkilenme gibi nedenlerden dolayı öğretmenlik riskli bir meslek haline gelmiştir (Akın, 2019). Bu nedenle öğretmenler için iş-yaşam dengesi günümüz dünyasında büyük zorluklardan biri haline gelmiştir.

Bir öğretmenin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında çalışma ortamı ve okul iklimi, iş yükü ve saatleri, maddi geliri, okul yöneticilerinin yönetim biçimi, çocuk bakımı ve deneyimi gibi kişisel ve örgütsel faktörlerin belirleyici olduğu söylenmektedir (Aşır, 2021) .

Öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamalarında literatürde yapılan çalışmalarda farklı değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Bu değişkenler arasında örgütsel bağlılık (Ekinci, 2021), örgütsel adalet (Tekler, 2015), mesleki profesyonellik (Yılmaz ve Atıncık, 2015) mükemmeliyetçilik algısı (Gürbüzkol, 2018), örgütsel bağlılık ve iş doyumu (Dur, 2019), iş performansı (Polat, 2018) bulunmaktadır. Ancak iş yaşam dengesinin psikolojik sözleşme uyma düzeyi üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer örneklem grupları ile yapılan araştırmalara bakıldığında da psikolojik sözleşme ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Azim vd. 2015; Coussey 2000; Grigg vd. 2009; Duran vd., 2018; Afşar, 2019). Bu çalışmalarda da iş yaşam dengesinin sağlanmasının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyine olumlu katkılar sağladığı görülmüştür.

Bir okul organizasyonunda, her öğretmenin benzersiz bir psikolojik sözleşmesi vardır. Çünkü sözleşmesini etkileyen birçok faktör var. Bu unsurlar dışsal, çevresel aile vb. olabileceği gibi okulda gerçekleştirilen uygulamalar, bu uygulamalara karar verme aşaması ve sonuçlarını değerlendirmede nasıl bir yol izlendiği gibi okuldan kaynaklı olabilir. Etkili bir okul yöneticisi, her öğretmenin farklı bir kişiliğe sahip olduğunun da farkındadır ve bu farklılıkları tek bir kategoride toplamak yanlış bir karardır. Yapması gereken, etkinliklerde ve karar vermede

insanlara eşit davranmak ve her öğretmene söz hakkı vererek okul içinde adil ve etkili yönetimi yansıtmaktır. Pozitif bir psikolojik sözleşme, eğitim iklimi ve eğitimin kalitesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır (Çavuş, 2018).

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerinde olumlu bir rolü olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın uygulama bölümünde öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki rolü ampirik olarak incelenerek, konu ile ilgili literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

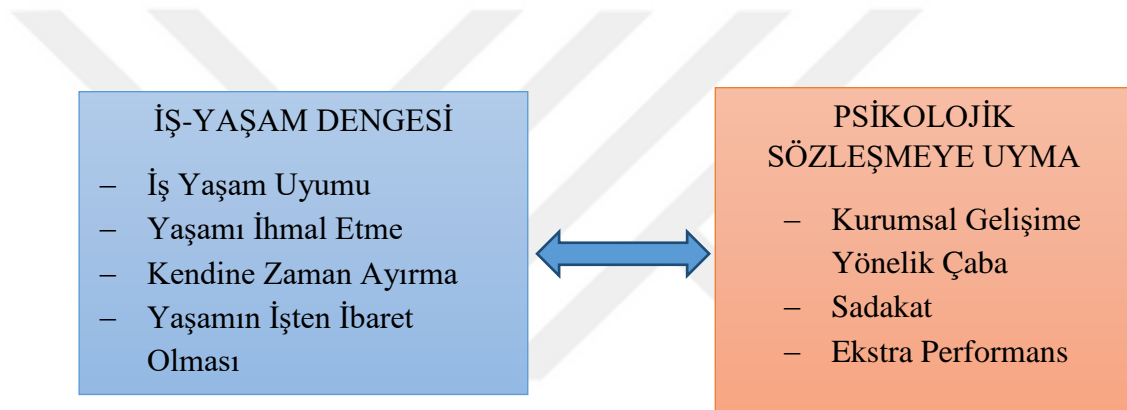


3. BÖLÜM:YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırma evreni ve örneklemini, veri toplama araçları hakkında bilgi verilerek, verilerin istatistiksel analizinden bahsedilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni tercih edilmiştir. İlişkisel desen, iki ya da daha fazla değişken arasında ilişkinin incelendiği bir desendir. Araştırmanın şematik modeli şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini, Uşak il merkezinde kamu okullarındaki (ilkokul, ortaokul ve liseler) öğretmenler oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen bilgilere göre 2900 Uşak merkezde görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde örneklem büyüklüğü hesaplama motorundan yararlanılmıştır (<https://tr.martech.zone/survey-sample-size-calculator/>). Uşak Merkez ilçede görev yapan 2900 öğretmen evren olarak alındığında %95’lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 362 öğretmen olarak belirlenmiştir. Örneklem sayısına ulaşabilmek için kolay ulaşılabilir

örnekleme yöntemi ulaşılabilinen öğretmenlere ölçekler online olarak uygulanmıştır.Araştırmaya418öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Öğretmenlerin doldurdukları ölçeklerin hepsi kabul edilebilir olarak görülmüştür. Tablo 2'de araştırma örnekleme grubunun tanımlayıcı özellikleri verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tanımlayıcı Özellikler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	215	51.4
	Erkek	203	48.6
Görev Yapılan Okul	İlkokul	147	35.2
	Ortaokul	129	30.9
	Lise	142	34.0
Kıdem	1-10 Yıl	70	16.7
	11-20 Yıl	194	46.4
	21yıl Ve Üzeri	154	36.8
Eğitim Durumu	Lisans	314	75.1
	Lisans Üstü	104	24.9
Okuldaki Öğretmen Sayısı	20 Altı	148	35.4
	21 ve Üzeri	270	64.5
Çalışma Süresi	1-10 Yıl	139	33.3
	11-20 Yıl	105	25.1
	21-30 Yıl	80	19.1
	31 ve Üzeri	94	22.5
Medeni Durum	Evli	361	86.4
	Bekar	57	13.6
Çocuk Sahipliği	Yok	60	14.4
	Var	358	85.6
Toplam		418	100.0

Tablo 2'de yer alan verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 215'i (%51.4) kadın, 203'ü (%48.6) erkektir. Öğretmenlerin 147'si (%35.2) ilkokul, 129'u (%30.9) ortaokul ve142'si (%34.0) lisedegörev yapmaktadır. Öğretmenler kıdemlerine göre 70'i (%16.7) 1-10 yıl, 194'ü (%46.4) 11-20 yıl, 154'ü (%36.8) 21yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin 314'ü (%75.1) lisans, 104'ü (%24.9) lisans üstü eğitim düzeyindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 33'ünün (%7.9)okulunda 1-10, 115'inin okulunda (%27.5) 11-20, 93'ünün okulunda (%22.2) 21-30 ve 177'sinin okulunda(%42.3) 31 ve üzeri öğretmen görev yapmaktadır.Öğretmenler çalışma süresine göre 139'u (%33.3) 1-10 yıl, 105'i (%25.1) 11-20 yıl, 80'i (%19.1) 21-30-9 yıl, 94'ü (%22.5) 31 ve üzeri yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin 361'i (%86.4) evli, 57'si (%13.6) bekar olup, 60'ının(%14.4) çocuğu bulunmamakta,358'isinin (%85.6) ise çocuğu vardır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veriler üç bölümden oluşan veri toplama aracı ile toplanmıştır. İlk bölümde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik (sekiz) soru yer almaktadır.

İkinci bölümde iş-yaşam dengesi ölçeği ve üçüncü bölümde öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyi ölçeği yer almıştır.

3.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. İş Yaşam Dengesi Ölçeği, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek; (5) Tam katılıyorum ile (1) Hiç katılmıyorum arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte 1, 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20 numaralı maddeler ters ifadelerden oluşmakta ve analizde çevrilerek ters yönde kodlanmaktadır. Ölçek, “İş- Yaşam Uyumu”, “Yaşamı İhmal Etme”, “Kendine Zaman Ayırma” ve “Yaşamın İşten İbaret Olması” olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış olup, güvenirlik analizleri tekrar edilmiştir. Ölçeğe ilişkin boyutlar, kapsadığı maddeler ve güvenirlik değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinde Bulunan Boyutlar ve Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha (Apaydın, 2011)	Cronbach’s Alpha
İş yaşam uyumu	6-7-8-9-17-19	.88	.87
Yaşamı ihmal etme	1-2-4-5-10-11	.81	.86
Kendine zaman ayırma	12-13-18-20	.77	.67
Yaşamın işten ibaret olması	3-14-15-16	.79	.74
İş yaşam dengesi	Tüm maddeler (20)	.91	.92

Ölçeğin güvenirlik değerlerine bakıldığında, literatürde kabul gören, 60 ve üzeri değerlerde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Buradan araştırmada kullanılan İş Yaşam Dengesi Ölçeği öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının incelenmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

3.3.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği

Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği Koçak (2016) tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği, 26 maddeden oluşan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum ile 5) Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan 1., 4., 12., 13., 18., 22., 24. maddeler ters ifade olduğundan analiz esnasında ters kodlanmıştır.

Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış olup, güvenilirlik analizleri tekrar edilmiştir. Ölçeğe ilişkin boyutlar, kapsadığı maddeler ve güvenilirlik değerleri Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeğinde Bulunan Boyutlar ve Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha (Koçak, 2016)	Cronbach’s Alpha
Kurumsal gelişime yönelik çaba	3-5-8-9-10-11-15-16-17-25-26	.89	.95
Sadakat	2-7-12-14-21-23	.84	.86
Ekstra performans	1-4-6-13-18-19-20 22-24	.80	.84
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi (Genel)	Tüm maddeler (26)	.93	.95

Tablo 4’te yer alan ölçeğin güvenilirlik değerlerine bakıldığında, literatürde kabul gören, 60 ve üzeri değerlerde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Buradan araştırmada kullanılan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin incelenmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmadan ulaşılan verilerin analizinde, öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, iş yaşamı dengesi ve psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri ortalama ve standart sapma istatistikleri ile

belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen puanların düzeylerinin yorumlanmasında Tablo 5'teki puan aralıklarından faydalanılmıştır.

Tablo 5. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Ölçek Ortalama Puan	Düzy
1.00-1.80	Çok Düşük
1.81-2.60	Düşük
2.61-3.40	Orta
3.41-4.20	Yüksek
4.21-5.00	Çok Yüksek

Araştırmadan ulaşılan verilere uygulanacak analizlerin belirlenebilmesi için verilerin dağılımına yönelik basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Aşağıda verilerin dağılımına ilişkin test sonuçları Tablo 6 da yer almaktadır.

Tablo 6. Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi

Değişkenler	N	Basıklık	Çarpıklık
İş Yaşam Uyumu	418	-.379	-.171
Yaşamı İhmal Etme	418	-.137	-.361
Kendine Zaman Ayırma	418	-.212	-.698
Yaşamın İşten İbaret Olması	418	-.593	-.337
Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Toplam	418	-.664	.207
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	418	-.800	.323
Sadakat	418	-.539	-.048
Ekstra Performans	418	-.440	-.116

Tablo 6'da yer alan bulgular incelendiğinde; araştırma değişkenlere ilişkin basıklık değerleri en düşük -0.137, en yüksek 0.800; çarpıklık değerleri en düşük -0.048, en yüksek -0.698 olduğu görülmektedir. Bu değerler literatürde normal dağılım için kabul edilen kabul gören +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı araştırmada analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Bu kapsamda Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmalar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşmeye uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile iş yaşam dengesinin psikolojik sözleşmeye uyum düzeyi üzerindeki rolü ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0.00-0.25 çok zayıf; 0.26-0.49 zayıf; 0.50-0.69 orta; 0.70-0.89 yüksek; 0.90-1.00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).



4. BÖLÜM:BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma soruları kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARINA YÖNELİK BULGULAR

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi yönelik; aritmetik ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

İş Yaşam Dengesi	N	\bar{X}	Ss	Düzye
İş Yaşam Uyumu	418	3.499	0.740	Yüksek
Yaşamı İhmal Etme	418	3.231	0.899	Orta
Kendine Zaman Ayırma	418	3.619	0.801	Yüksek
Yaşamın İşten İbaret Olması	418	3.719	0.863	Yüksek

Tablo 7’deki verilere göre; öğretmenlerin iş yaşam dengesinin “iş yaşam uyumu” ($\bar{x}=3.499$), “kendine zaman ayırma” ($\bar{x}=3.619$), “yaşamın işten ibaret olması” ($\bar{x}=3.719$) boyutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin “yaşamı ihmal etme” ($\bar{x}=3.231$) boyutu algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARININ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNA YÖNELİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre iş yaşam dengesi algılarının farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir

4.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t-testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Puanlarının Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
İş Yaşam Uyumu	Kadın	215	3.464	0.715	-0.018	416	0.309
	Erkek	203	3.538	0.765			
Yaşamı İhmal Etme	Kadın	215	3.082	0.932	-3.524	416	0.000
	Erkek	203	3.390	0.837			
Kendine Zaman Ayırma	Kadın	215	3.610	0.811	-0.229	416	0.819
	Erkek	203	3.628	0.791			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın	215	3.747	0.870	0.670	416	0.504
	Erkek	203	3.690	0.857			

Tablo 8’deki verilerden öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşamı ihmal etme puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=-3.524$); $p=0.001<0.05$). Erkeklerin yaşamı ihmal etme puanları ($\bar{x}=3.390$), kadınların yaşamı ihmal etme puanlarından ($\bar{x}=3.082$) yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>				ANOVA Sonuçları					
		<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	Var. K	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Fark</i>
İş Yaşam Uyumu	İlkokul	147	3.659	0.665	G.Arası	5.844	2	2.960	5.445	0.005	1>2
	Ortaokul	129	3.399	0.779	G. İçi	221.631	415	0.533			1>3
	Lise	142	3.425	0.754	Toplam	227.474	417	0.000			
Yaşamı İhmal Etme	İlkokul	147	3.415	0.830	G.Arası	7.699	2	3.463	4.844	0.008	1>2
	Ortaokul	129	3.113	0.961	G. İçi	329.003	415	0.450			1>3
	Lise	142	3.148	0.886	Toplam	336.702	417	0.000			
Kendine Zaman Ayırma	İlkokul	147	3.666	0.780	G.Arası	.693	2	0.431	0.539	0.584	
	Ortaokul	129	3.621	0.791	G. İçi	265.737	415	0.638			
	Lise	142	3.567	0.833	Toplam	266.430	417	0.000			
Yaşamın İşten İbaret Olması	İlkokul	147	3.863	0.815	G.Arası	6.662	2	3.123	4.540	0.011	1>3
	Ortaokul	129	3.731	0.880	G. İçi	303.715	415	0.713			
	Lise	142	3.559	0.876	Toplam	310.377	417	0.000			

Tablo 9'daki verilerden öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre iş yaşam uyumu puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=5.445$; $p=0.005<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{x}=3.659$), görev yapılan okul ortaokul olanlardan ($\bar{x}=3.399$) yüksek olmasıdır. Görev yapılan okul ilkokul olanların iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{x}=3.659$), görev yapılan okul lise olanlardan ($\bar{x}=3.425$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre yaşamı ihmal etme puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=4.844$; $p=0.008<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların yaşamı ihmal etme puanlarının ($\bar{x}=3.415$), görev yapılan okul ortaokul olanlardan ($\bar{x}=3.113$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin kendine zaman ayırma puanlarının görev yaptıkları okullara göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre yaşamın işten ibaret olması puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=4.540$; $p=0.011<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının ($\bar{x}=3.861$), görev yapılan okul lise olanlardan ($\bar{x}=3.567$) yüksek olmasıdır.

4.2.3. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>							
İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	Fark
İş Yaşam Uyumu	1-10 yıl	70	3.445	0.812	G.Arası	1.362	2	.681	1.244	.289	Yok
	11-20 yıl	194	3.460	0.744	G.İçi	226.113	415	.547			
	21 yıl ve üzeri	154	3.574	0.698	Toplam	227.474	417				
Yaşamı İhmal Etme	1-10 yıl	70	3.192	0.937	G.Arası	2.231	2	1.116	1.381	.252	Yok
	11-20 yıl	194	3.170	0.921	G.İçi	334.471	415	.808			
	21 yıl ve üzeri	154	3.326	0.851	Toplam	336.702	417				
Kendine Zaman Ayırma	1-10 yıl	70	3.642	0.830	G.Arası	.961	2	.481	.748	.474	Yok
	11-20 yıl	194	3.568	0.802	G.İçi	265.469	415	.643			
	21 yıl ve üzeri	154	3.672	0.787	Toplam	266.430	417				
Yaşamın İşten İbaret Olması	1-10 yıl	70	3.850	0.867	G.Arası	1.547	2	.773	1.037	.355	Yok
	11-20 yıl	194	3.710	0.867	G.İçi	308.830	415	.746			
	21 yıl ve üzeri	154	3.672	0.857	Toplam	310.377	417	.681			

Öğretmenlerin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0.05$).

4.2.4. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

aşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	P
İş Yaşam Uyumu	Lisans	314	3.562	0.695	3.041	416	0.003
	Lisansüstü	104	3.309	0.883			
Yaşamı İhmal Etme	Lisans	314	3.275	0.856	1.735	416	0.084
	Lisansüstü	104	3.098	1.012			
Kendine Zaman Ayırma	Lisans	314	3.657	0.780	1.697	416	0.090
	Lisansüstü	104	3.503	0.856			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Lisans	314	3.802	0.838	3.437	416	0.001
	Lisansüstü	104	3.469	0.896			

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş yaşam uyumu puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=3.041$; $p=0.005<0.05$). Lisans mezunlarının iş yaşam uyumu puanları ($\bar{x}=3.562$), lisansüstü mezunlarından ($\bar{x}=3.309$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre yaşamın işten ibaret olması puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=3.437$; $p=0.000<0.05$). Lisans mezunlarının yaşamın işten ibaret olması puanları ($\bar{x}=3.806$), lisansüstü mezunlarından ($\bar{x}=3.469$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.2.5. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t-testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	P
İş Yaşam Uyumu	20 ve altı	148	3.630	0.710	2.696	416	0.007
	21 ve üzeri	270	3.427	0.748			
Yaşamı İhmal Etme	20 ve altı	148	3.387	0.910	2.646	416	0.008
	21 ve üzeri	270	3.145	0.883			
Kendine Zaman Ayırma	20 ve altı	148	3.717	0.748	1.862	416	0.063
	21 ve üzeri	270	3.565	0.825			
Yaşamın İşten İbaret Olması	20 ve altı	148	3.915	0.836	3.496	416	0.001
	21 ve üzeri	270	3.611	0.860			

Tablo 12'deki verilerden öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısına göre iş yaşam uyumu puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(416)=2.696$; $p=0.007<0.05$). Okuldaki öğretmen sayısı 20 ve altı olanların iş yaşam uyumu puanları ($\bar{x}=3.630$), okuldaki öğretmen sayısı 21 ve üzeri olanlardan iş yaşam uyumu puanlarından ($\bar{x}=3.427$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısına göre yaşamı ihmal etme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(416)=2.646$; $p=0.008<0.05$). Okuldaki öğretmen sayısı 20 ve altı olanların yaşamı ihmal etme puanları ($\bar{x}=3.387$), okuldaki öğretmen sayısı 21 ve üzeri olanlardan yaşamı ihmal etme puanlarından ($\bar{x}=3.145$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısına göre yaşamın işten ibaret olması puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(416)=1.862$; $p=0.001<0.05$). Okuldaki öğretmen sayısı 20 ve altı olanların yaşamın işten ibaret olması puanları ($\bar{x}=3.915$), okuldaki öğretmen sayısı 21 ve üzeri olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ($\bar{x}=3.611$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin kendine zaman ayırma puanları okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.2.6. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. İş Yaşam Dengesi Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>					ANOVA Sonuçları					
		<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	Var. K	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>	
İş Yaşam Uyumu	1-3 yıl	139	3.561	0.740	G.Arası	1.472	3	.491	.894	0.444	Yok	
	4-6 yıl	105	3.405	0.785	G. İçi	226.002	414	.549				
	7-9 yıl	80	3.501	0.718	Toplam	227.474	417					
	10yıl üzeri	94	3.512	0.706		3.678		1.226				
Yaşamı İhmal Etme	1-3 yıl	139	3.266	0.914	G.Arası	333.024	3	.806	.521	0.209	Yok	
	4-6 yıl	105	3.088	0.822	G. İçi	336.702	414					
	7-9 yıl	80	3.362	0.833	Toplam	.880	417	.293				
	10 yıl üzeri	94	3.228	1.000		265.551		.645				
Kendine Zaman Ayırma	1-3 yıl	139	3.628	0.808	G.Arası	266.430	3		.455	0.714	Yok	
	4-6 yıl	105	3.551	0.807	G. İçi	1.646	414	.549				
	7-9 yıl	80	3.616	0.829	Toplam	308.731	417	.748				
	10 yıl üzeri	94	3.683	0.765								
Yaşamın İşten İbaret Olması	1-3yıl	139	3.761	0.860	G.Arası	1.890	3	0.630	.734	0.532	Yok	
	4-6 yıl	105	3.613	0.883	G. İçi	300.438	414	0.726				
	7-9 yıl	80	3.769	0.810	Toplam	302.328	417	0.000				
	10 yıl üzeri	94	3.734	0.893								

Tablo 13’teki veriler incelendiğinde öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre iş yaşam dengesi algılarında farklılık olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$). Aynı okulda farklı sürelerde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Ya da aynı okulda çalışma süresinin öğretmenlerin iş yaşam dengelerinden bağımsız olduğu sonucuma ulaşılabilir.

4.2.7. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
İş Yaşam Uyumu	Evli	361	3.484	0.726	-1.092	416	0.275
	Bekar	57	3.599	0.824			
Yaşamı İhmal Etme	Evli	361	3.203	0.874	-1.633	416	0.103
	Bekar	57	3.412	1.033			
Kendine Zaman Ayırma	Evli	361	3.609	0.801	-0.600	416	0.549
	Bekar	57	3.678	0.802			
Yaşamın İşten İbareti Olması	Evli	361	3.713	0.830	-0.380	416	0.704
	Bekar	57	3.760	1.059			

Tablo 14’teki verilerden öğretmenlerin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma veya yaşamın işten ibareti olmasının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.2.8. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Çocuk Sahipliğine Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
İş Yaşam Uyumu	Yok	60	3.529	0.797	0.334	416	0.739
	Var	358	3.494	0.729			
Yaşamı İhmal Etme	Yok	60	3.391	0.726	1.490	416	0.137
	Var	358	3.204	0.671			
Kendine Zaman Ayırma	Yok	60	3.591	0.837	-0.287	416	0.774
	Var	358	3.623	0.793			
Yaşamın İşten İbarete Olması	Yok	60	3.750	0.989	0.292	416	0.770
	Var	358	3.714	0.828			

Tablo 15’deki verilerden öğretmenlerin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.3. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME UYMA DÜZEYLERİNE YÖNELİK BULGULAR

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

İş Yaşam Dengesi	N	\bar{X}	Ss	Düzy
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	418	4.045	0.762	Yüksek
Sadakat	418	3.667	0.870	Yüksek
Ekstra Performans	418	3.709	0.761	Yüksek
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	418	3.842	0.720	Yüksek

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin toplamda ($\bar{x}=3.842$) ve “kurumsal gelişimine yönelik çaba” ($\bar{x}=4.045$), “sadakat”($\bar{x}=3.667$) ve “ekstra Performans”($\bar{x}=3.709$) boyutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.4.1. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	Kadın	215	4.031	0.707	-0.389	416	0.694
	Erkek	203	4.060	0.818			
Sadakat	Kadın	215	3.603	0.849	-1.543	416	0.124
	Erkek	203	3.735	0.890			
Ekstra Performans	Kadın	215	3.660	0.737	-1.373	416	0.180
	Erkek	203	3.762	0.783			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	Kadın	215	3.804	0.676	-1.100	416	0.272
	Erkek	203	3.882	0.764			

Tablo 17’deki verilerden öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba, sadakat, ekstra performans ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.4.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı Anova testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Görev Yaptıkları Okullara Göre Farklılaşma Durumu

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri ANOVA Sonuçları</i>											
İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	İlkokul	147	4.202	0.729	G. Arası	7.201	2	3.600	6.351	0.002	1>3
	Ortaokul	129	4.040	0.696	G. İçi	234.702	415	.567			
	Lise	142	3.886	0.823	Toplam	241.903	417				
Sadakat	İlkokul	147	3.840	0.869	G. Arası	9.275	2	4.637	6.270	0.002	1>3
	Ortaokul	129	3.674	0.776	G. İçi	306.177	415	0.740			
	Lise	142	3.481	0.919	Toplam	315.452	417				
Ekstra Performans	İlkokul	147	3.803	0.756	G. Arası	3.972	2	1.986	3.467	0.032	1>3
	Ortaokul	129	3.747	0.688	G. İçi	237.133	415	0.573			
	Lise	142	3.577	0.815	Toplam	241.105	417				
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	İlkokul	147	3.981	0.698	G. Arası	6.323	2	3.162	6.238	0.002	1>3
	Ortaokul	129	3.854	0.6375	G. İçi	209.827	415	0.507			
	Lise	142	3.685	0.785	Toplam	216.150	417				

Tablo 18’de yer alan verilerden öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=6.351$; $p=0.002<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarının ($\bar{x}=4.202$), görev yapılan okul lise olanların kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarından ($\bar{x}=3.886$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre sadakat puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=6.270$; $p=0.002<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların sadakat puanlarının ($\bar{x}=3.840$), görev yapılan okul lise olanların sadakat puanlarından ($\bar{x}=3.481$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre ekstra performans puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=3.467$; $p=0.025<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların ekstra performans puanlarının ($\bar{x}=3.803$), görev yapılan okul lise olanlardan ($\bar{x}=3.577$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara görepsikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=6.238$; $p=0.002<0.05$). Farklılığın nedeni; görev yapılan okul ilkokul olanların psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının ($\bar{x}=3.981$), görev yapılan okul lise olanlardan ($\bar{x}=3.685$) yüksek olmasıdır. Görev yapılan okul ortaokul olanların psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının ($\bar{x}=3.854$), görev yapılan okul lise olanlardan ($\bar{x}=3.685$) yüksek olmasıdır.

4.4.3. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin görev yaptıkları kıdemlerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Gru p	N	<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>			ANOVA Sonuçları					
			\bar{X}	Ss	Var. K.	K T	Sd	KO	F	P	Fark
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	1-10 yıl	70	3.979	0.826	G.Arası	1.425	2	0.713	1.227	0.294	Yok
	11-20 yıl	194	4.009	0.749	G.İçi	240.478	415	0.581			
	21 yıl ve üzeri	154	4.120	0.748	Toplam	241.903	417				
Sadakat	1-10 yıl	70	3.502	0.910	G.Arası	8.477	2	4.238	5.716	0.004	3>1
	11-20 yıl	194	3.580	0.872	G.İçi	306.975	415	0.741			
	21 yıl ve üzeri	154	3.850	0.823	Toplam	315.452	417				
Ekstra Performans	1-10 yıl	70	3.671	0.819	G.Arası	1.756	2	0.878	1.519	0.220	Yok
	11-20 yıl	194	3.656	0.728	G.İçi	239.349	415	0.578			
	21 yıl ve üzeri	154	3.794	0.772	Toplam	241.10	417	5			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplamı	1-10 yıl	70	3.762	0.785	G.Arası	2.648	2	1.324	2.568	0.078	Yok
	11-20 yıl	194	3.788	0.703	G.İçi	213.502	415	0.516			
	21 yıl ve üzeri	154	3.945	0.705	Toplam	216.150	417				

Tablo 19’da yer alan verilerden öğretmenlerin kıdemlerine göre sadakat puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=5.716$; $p=0.004<0.05$). Farklılığın nedeni; 21 yıl ve üzeri kıdemi olanların sadakat puanlarının ($\bar{x}=3.850$), 1-

10 yıl olanlardan($\bar{x}=3.502$) ve 11-20 yılık demi olanlardan($\bar{x}=3.580$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba, ekstra performans ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.4.4. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	Lisans	314	4.097	0.739	2.452	416	0.015
	Lisans üstü	104	3.887	0.810			
Sadakat	Lisans	314	3.713	0.871	1.854	416	0.064
	Lisans üstü	104	3.530	0.859			
Ekstra Performans	Lisans	314	3.726	0.757	0.771	416	0.441
	Lisans üstü	104	3.659	0.775			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	Lisans	314	3.880	0.709	1.907	416	0.057
	Lisans üstü	104	3.725	0.745			

Tablo 20’de yer alan verilerden öğretmenlerin eğitim durumlarına göre kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=2.452$; $p=0.015<0.05$). Lisans mezunlarının kurumsal gelişimine yönelik çaba puanları ($\bar{x}=4.097$), lisansüstü mezunlarından ($\bar{x}=3.887$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin sadakat, ekstra performans ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.4.5. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	20 ve altı	148	4.130	0.706	1.688	416	0.092
	21 ve üzeri	270	3.998	0.789			
Sadakat	20 ve altı	148	3.763	0.799	1.677	416	0.094
	21 ve üzeri	270	3.614	0.904			
Ekstra Performans	20 ve altı	148	3.776	0.701	1.330	416	0.184
	21 ve üzeri	270	3.673	0.791			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	20 ve altı	148	3.923	0.657	1.713	416	0.088
	21 ve üzeri	270	3.797	0.750			

Tablo 21’deki verilerden öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba,sadakat, ekstra performans ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.4.6. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı Anova testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>							<i>ANOVA Sonuçları</i>					
İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	Fark	
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çalışma	1-3 Yıl	139	4.119	0.759	G.Arası	1.755	3	0.585	1.006	.390	Yok	
	4-6 Yıl	105	3.949	0.789	G. İçi	240.148	414	0.581				
	7-9 Yıl	80	4.055	0.751	Toplam	241.903	417					
	10 Yıl Üzeri	94	4.035	0.746								
Sadakat	1-3 Yıl	139	3.745	0.804	G.Arası	6.170	3	2.057	2.746	.043	1>2 3>2 4>2	
	4-6 Yıl	105	3.458	0.965	G. İçi	309.282	414	0.749				
	7-9 Yıl	80	3.747	0.885	Toplam	315.452	417					
	10 Yıl Üzeri	94	3.718	0.814								
Ekstra Performans	1-3 Yıl	139	3.822	0.732	G. Arası	4.712	3	1.571	2.74	.043	1>2	
	4-6 Yıl	105	3.542	0.767	G. İçi	236.394	414	0.572				
	7-9 Yıl	80	3.724	0.761	Toplam	241.105	417					
	10 Yıl Üzeri	94	3.718	0.774								
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	1-3 Yıl	139	3.930	0.699	G. Arası	3.420	3	1.140	2.213	.086	Yok	
	4-6 Yıl	105	3.695	0.756	G. İçi	212.731	414	0.515				
	7-9 Yıl	80	3.861	0.706	Toplam	216.150	417					
	10 Yıl Üzeri	94	3.852	0.705								

Tablo 22’de yer alan verilerden öğretmenlerin sadakat düzeylerinde istatistiksel olarak farklılaşma olduğu saptanmıştır ($F=2.746$; $p=0.043<0.05$). Farklılığın nedeni 11-20 yıl aynı okulda çalışanların sadakat puanlarının ($\bar{x}=3.458$), aynı okulda 1-10 yıl ($\bar{x}=3.745$), 21-30 yıl ($\bar{x}=3.747$) ve 31 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.718$), aynı okulda çalışanlardan düşük olmasıdır.

Öğretmenlerin ekstra performans düzeylerinde farklılaşma saptanmıştır. ($F=2.744$; $p=0.043<0.05$). Farklılığın nedeni aynı okulda 1-10 yıl çalışan öğretmenlerin ekstra performans puanlarının ($\bar{x}=3.822$) aynı okulda 11-20 yıl çalışan öğretmenlerden ($\bar{x}=3.542$) yüksek olmasıdır.

Öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının aynı okulda çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.4.7. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	Evli	361	4.054	0.744	0.612	416	0.541
	Bekar	57	3.988	0.875			
Sadakat	Evli	361	3.692	0.865	1.456	416	0.146
	Bekar	57	3.511	0.896			
Ekstra Performans	Evli	361	3.735	0.760	1.718	416	0.087
	Bekar	57	3.549	0.752			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	Evli	361	3.860	0.712	1.313	416	0.190
	Bekar	57	3.725	0.768			

Tablo 23'de yer alan veriler incelendiğinde; öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba, sadakat, ekstra performans ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

4.4.8. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumu

Öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı t testi ile incelenmiştir. Ulaşılan veriler Tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanlarının Çocuk Sahipliğine Göre Farklılaşma Durumu

İş Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{X}	Ss	t	sd	p
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	Yok	60	3.902	0.940	-1.575	416	0.116
	Var	358	4.069	0.727			
Sadakat	Yok	60	3.445	0.954	-2.149	416	0.032
	Var	358	3.704	0.851			
Ekstra Performans	Yok	60	3.458	0.763	-2.782	416	0.006
	Var	358	3.751	0.753			
Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	Yok	60	3.642	0.807	-2.326	416	0.021
	Var	358	3.875	0.700			

Tablo 24’te yer alan verilere göre; öğretmenlerin çocuk sahipliğine göre sadakat puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=-1.575$; $p=0.032<0.05$). Çocuk sahibi olanların sadakat puanları ($\bar{x}=3.704$), çocuk sahibi olmayanlardan ($\bar{x}=3.445$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin çocuk sahipliğine göre ekstra performans puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=-2.782$; $p=0.006<0.05$). Çocuk sahibi olanların ekstra performans puanları ($\bar{x}=3.751$), çocuk sahibi olmayanlardan ($\bar{x}=3.458$) yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarının çocuk sahipliğine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin çocuk sahipliğine göre psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t_{(416)}=-2.326$; $p=0.021<0.05$). Çocuk sahibi olanların psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanları ($\bar{x}=3.875$), çocuk sahibi olmayanlardan ($\bar{x}=3.642$) yüksek bulunmuştur.

4.5. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGILARI İLE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 25. İş Yaşam Dengesi ile Psikolojik Sözleşmeye Uyma Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Psikolojik Sözleşmeye Uyma Toplam	Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	Sadakat	Ekstra Performans
İş Yaşam Uyumu	r	0.327**	0.351**	0.279**	0.250**
	p	0.000	0.000	0.000	0.000
Yaşamı İhmal Etme	r	0.184**	0.158**	0.143*	0.200**
	p	0.001	0.002	0.012	0.001
Kendine Zaman Ayırma	r	0.284**	0.251**	0.218**	0.304**
	p	0.000	0.000	0.001	0.000
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	0.051	0.008	0.023	0.112*
	p	0.296	0.865	0.678	0.023

*<0.05; **<0.01; Pearson Korelasyon Analizi

İş yaşam uyumu, “yaşamı ihmal etme””, “kendine zaman ayırma”, yaşamın işten ibaret olması, psikolojik sözleşmeye uyma toplam, “kurumsal gelişimine yönelik çaba”, “sadakat”, “ekstra performans”, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

İş yaşam dengesinin “iş yaşam uyumu”boyutu ile psikolojik sözleşmeye uyma toplam arasında $r=0.327$ anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ($p=0.000<0.05$), “kurumsal gelişimine yönelik çaba” arasında $r=0.351$ anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ($p=0.001<0.05$), “sadakat” arasında $r=0.279$ anlamlı,

pozitif yönde ve orta düzeyde ($p=0.000<0.05$) ve “ekstra performans” arasında $r=0.250$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ($p=0.000<0.05$) ilişkiler saptanmıştır.

İş yaşam dengesinin “yaşamı ihmal etme” boyutu ile psikolojik sözleşmeye uyma toplam arasında $r=0.184$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük ($p=0.000<0.05$), “kurumsal gelişimine yönelik çaba” arasında $r=0.158$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ($p=0.001<0.05$), “sadakat” arasında $r=0.143$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük ($p=0.000<0.05$) ve “ekstra performans” arasında $r=0.200$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük ($p=0.000<0.05$) düzeyde ilişkiler saptanmıştır.

İş yaşam dengesinin “kendine zaman ayırma” boyutu ile psikolojik sözleşmeye uyma toplam arasında $r=0.284$ anlamlı, pozitif yönde ve çok düşük ($p=0.000<0.05$), “kurumsal gelişimine yönelik çaba” arasında $r=0.251$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ($p=0.001<0.05$), “sadakat” arasında $r=0.218$ anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ($p=0.000<0.05$) ve “ekstra performans” arasında $r=0.304$ anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ($p=0.000<0.05$) ilişkiler saptanmıştır.

İş yaşam dengesinin “yaşamın işten ibaret olması” boyutu ile psikolojik sözleşmeye uymanın “ekstra performans” boyutu arasında $r=0.112$ anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($p=0.000<0.05$) ilişkiler saptanmıştır.

Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

4.6. ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYLERİNİ YORDAMASINA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmada öğretmenlerin yaşam dengesi boyutlarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordayıp yordamadığı çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Psikolojik Sözleşmeye Uyma Üzerine Etkisi

Yordanan Değişken: Psikolojik Sözleşmeye Uyma							
Yordayıcı Değişken	B	SE	β	T	p	Kısmi	İkili
Sabit	2.742	.183		14.949	.000		
İş Yaşam Uyumu	.325	.063	.334	5.162	.000	.247	.234
Yaşamı İhmal Etme	-.066	.059	-.082	-1.118	.264	-.055	-.051
Kendine Zaman Ayırma	.227	.058	.253	3.903	.000	.189	.177
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.174	.051	-.207	-3.432	.001	-.167	-.156
R=0.394; R ² =0.155 F=18.901; p=0.000							

İş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması ile psikolojik sözleşmeye uyma toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=18.901; p=0.000<0.05). Psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyindeki toplam değişim %14.5 oranında iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması tarafından yordanmaktadır (R²=0.155). İş yaşam uyumu psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyini arttırmaktadır (β =0.325). Kendine zaman ayırma psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyini arttırmaktadır (β =0,227). Yaşamın İşten İbaret olması psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyini azaltmaktadır (β =-0,174).Yaşamı İhmal etme psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyini yordamamaktadır (p=0.264>0.05).

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki rolünün belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında; öğretmenlerin iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu, “yaşamı ihmal etme” , “kendine zaman ayırma” ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarına yönelik algılarının “yüksek, “yaşamı ihmal etme” alt boyutundaise “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde aynı ölçeğin kullanılarak öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının araştırıldığı çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Gürbüzkol, 2018; Miyanyedi Şen, 2021). Buradan öğretmenlerin iş ve yaşamları arasındaki dengeyi yakaladıkları ancak bu esnada yaşamı biraz ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları, demografik özellikleri açısından da incelenmiştir. Bu kapsamda ele alınan ilk değişken olan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “yaşamı ihmal etme” boyutunda farklılık saptanırken, iş yaşam uyumu, “kendine zaman ayırma” ve yaşamın işten ibaret olması puanlarında cinsiyetlerine göre farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan diğer araştırmalara bakıldığında ise, iş yaşam dengesinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı yönünde araştırma sonuçlarına ulaşıırken (Gürbüzkol, 2018; Miyanyedi Şen, 2021), kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi algısının erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu araştırma sonuçlarına da ulaşılmaktadır (Güleryüz, 2016; Demir Sarier, 2020). Günümüzde kadın ve erkeklerin iş ve aile hayatında benzer sorumluluklara sahip oldukları göz önüne alındığında; cinsiyetin iş yaşam dengesinde etkili bir değişken olmadığı düşüncesiyle birlikte, hala geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı, kadın öğretmenlerin evde daha fazla sorumluluk alarak, yaşamlarını ihmal ettikleri ifade edilebilmektedir.

Yine araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları kademelere göre iş yaşam dengesi algılarının yaşamın işten ibaret olması boyutu dışında farklılık gösterdiği, söz konusu farklılığında ilköğretim öğretmenlerinin iş yaşam dengelerini lise öğretmenlerine göre daha iyi algıladıkları yönünde olduğu görülmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında görev yapılan okul kademesinin iş yaşam dengesi üzerinde

etkili olmadığı yönünde sonuçlara ulaşan araştırmalar olduğu gibi (Teker, 2015; Miyanyedi Şen, 2021), araştırma bulgumuzla aynı doğrultuda ilkökul öğretmenlerinin iş yaşam dengesinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha iyi algıladıkları sonuçlara ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır (Güleryüz, 2016; Demir Sarier, 2020).

Eğitim durumu açısından, öğretmenlerin iş yaşam dengesi, yaşamın işten ibaret olması boyutunda farklılık gösterdiği saptanmış, bu boyutta önlisans+ lisans mezunu öğretmenlerin, lisansüstü mezunların göre algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında ise bizim araştırmamızdan farklı olarak eğitim düzeyinin iş yaşam dengesinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir (Teker, 2015; Gürbüzkol, 2018; Miyanyedi Şen, 2021). Araştırma sonuçlarının örtüşmemesi nedeninin öğretmenlerin görev yaptıkları yerin kültürel özelliklerinin yanında, çalıştıkları okulun kültürü ve ikliminin etkisinden kaynaklanabileceği ve lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin mesleklerinden ya da okullarından daha fazla beklenti içine düştükleri, bunun da iş yaşam dengelerine olumsuz yansıdığı düşünülmektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre araştırmada, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının, iş yaşam uyumu, “yaşamı ihmal etme” ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Bu boyutlarda çalıştığı okulda 20 ve altında öğretmen sayısına sahip olan öğretmenlerin algılarının, 21 ve üzeri öğretmene sahip okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okuldaki öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmenlere daha fazla görev ve sorumluluk düştüğü, bu durumda iş yaşam dengelerine olumsuz yansıdığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre, iş yaşam dengesi düzeylerinin tüm boyutlarda farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buradan aynı okulda çalışma süresinin öğretmenlerin iş yaşam dengelerinde etkili olan bir değişken olmadığı, aynı okulda farklı sürelerde çalışan öğretmenlerinin iş yaşam dengelerinin benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya göre, öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş yaşam dengesinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara

bakıldığında medeni durumun öğretmenlerini yaşam dengelerinde farklılığa neden olmadığı görülmemektedir (Teker, 2015; Gürbüzkol, 2018 ve Miyanyedi Şen, 2021). Araştırma bulguları araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Günümüzdeki yaşam ve çalışma koşullarının öğretmenlerini yaşam dengelerinde medeni durumu etkisiz hale getirdiği düşünülmektedir. Evli öğretmenlerin eşleriyle ev ve dışardaki işleri paylaşıyor olmaları, bekar öğretmenlerin genellikle aileleriyle birlikte yaşıyor olmaları iş yaşam dengelerinde evli ve bekar öğretmenlerin farklılık olmaması şeklinde yansıdığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının çocuk sahibi olma durumuna göre, farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Teker (2015) çalışmasında araştırma sonucumuzu destekleyen şekilde çocuk sahibi olup olmama değişkeninin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığını belirlemiştir. Miyanyedi Şen (2021) ise araştırmasında çocuk sahibi olan öğretmenlerin olmayanlara göre “kendine zaman ayırma” boyutundan daha yüksek puan aldığını saptamıştır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine bakıldığında ise şu sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin “kurumsal gelişimine yönelik çaba”, “sadakat” ve “ekstra performans” tüm boyutlarda ile toplamda psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin yüksek olduğubelirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında araştırma bulgumuzla benzer nitelikte sonuçlara ulaşıldığı gibi (Çay, 2019; Aydoğan, 2021), “sadakat” ve “ekstra performans” boyutlarının orta düzeyde olduğu sonuçlara da ulaşılmaktadır (Koçak, 2016; Özhan Ersoy ve Bostancı, 2022). Ama tüm araştırmalarda öğretmenlerin psikolojik sözleşme toplam düzeyleri yüksek orandadır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşme algılarının yüksek olması, mesleklerini önemseyerek benimsediklerini, mesleklerine aldıkları ücretin ötesinde değer verdiklerini ve öğrencilerinin gereksinimlerine öncelik verdiklerini göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu doğrultuda ele alınan ilk değişken olarak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olmadığı saptanmıştır. Diğer bir ifade ile

kadın ve erkek öğretmenlerpsikolojik sözleşmeye benzer düzeyde uyma davranışı göstermektedirler. Literatürde bu bulguyu destekleyen araştırma sonuçlarına ulaşılmaktadır (Doğan, 2017; Çavuş, 2018; Aydoğan, 2021; Özhan Ersoy ve Bostancı, 2022).Ancak araştırma bulgumuzdan farklı olarak Çay (2021) araştırmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre “kurumsal gelişime yönelik çaba”düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre, tüm psikolojik sözleşme boyutlarında farklılık olduğu saptanmıştır. Genel olarak ilkokul öğretmenlerinin psikolojik sözleşmeye daha fazla uyma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında; öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin farklılaşmadığı yönünde araştırma bulgularına ulaşılırken (Çavuş, 2018), sadece bir veya iki boyutta farklılaşmanın olduğu yönünde araştırmasonucuna ulaşılmıştır.Aydoğan (2021) araştırmasında öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre sadece kurumsal gelişime yönünde çaba boyutunda farklılık saptamış ve en düşük kurumsal gelişime yönelik çabaya lise öğretmenlerinin sahip olduğunu belirlemiştir. Özhan Ersoy ve Bostancı (2022), araştırmasında “sadakat” ve psikolojik sözleşme toplam düzeylerinde farklılık oluşunu saptamış ve ilkokul öğretmenlerinin “sadakat” ve psikolojik sözleşme toplam düzeylerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Çay (2019) ise bizim araştırma sonucumuzla örtüşen şekilde tüm boyutlarda öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olduğunu, ancak araştırma sonucumuzdan farklı olarak en yüksek psikolojik sözleşme uyma düzeyine lise öğretmenlerinin sahip olduğunu saptamıştır.Ulaşılan sonuçlardan öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri konusunda bir genelleme yapılması mümkün gözükmemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin kıdemlerine göre “sadakat” boyutu dışında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Buna göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, daha yüksek “sadakat”e sahipken, farklı çalışma sürelerine sahip öğretmenlerin “kurumsal gelişimine yönelik çaba”, “ekstra performans” ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyleri birbirine benzerlik göstermektedir. Literatürde Aydoğan

(2021) araştırma sonuçları araştırma ile aynı doğrultudadır. Aydoğan (2021) araştırmasında öğretmenlerin kıdemlerine göre sadece “sadakat” boyutunda farklılık saptamıştır. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça “sadakat”lerinin de arttığını belirlemiştir. Çay (2019) araştırmasında “kurumsal gelişimine yönelik çaba” ve “sadakat” boyutlarında öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olduğunu belirlemiştir. Araştırmalardan çıkan sonuçlar bütünsel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin kıdemlerinin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılaşmaya neden olan bir değişken olduğu, farklılaşmanın boyutlarda gerçekleşmesinde ise okulların sosyo-ekonomik düzeyi, okulların ortamı ve koşullarının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, öğretmenlerin psikolojik sözleşme uymalarında “kurumsal gelişimine yönelik çaba” boyutunda farklılık saptanırken, diğer boyutlarda farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin “sadakat”, “ekstra performans” ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyleri birbirine benzer düzeyde iken lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre “kurumsal gelişimine yönelik çaba” düzeyleri daha yüksektir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında araştırma sonucumuzu destekleyen ve desteklemeyen bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Aydoğan araştırmasında eğitim düzeyinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılaşmaya neden olan bir değişken olmadığını saptamıştır. Özhan Ersoy ve Bostancı (2022) ise lisansüstü eğitim düzeyindeki öğretmenlerin ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre kurumsal gelişime yönelik çaba, “sadakat” ve psikolojik sözleşme toplam düzeylerinin daha düşük olduğunu saptamıştır. Çay (2019) araştırma sonuçları bizim araştırma bulgumuzla tamamen örtüşmektedir. Çay (2019) araştırmasında lisansüstü mezuniyete sahip öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre “kurumsal gelişime yönelik çaba” boyutundan düşük puan almışlardır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça beklentilerinin de arttığı ve bunun sonucunda ise kurumsal gelişim yönünde daha az çaba harcadıkları düşünülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan

araştırmalara bakıldığında, araştırmayı destekleyen öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayılarına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olmadığı yönünde sonuçlara ulaşıldığı gibi (Doğan, 2017; Çavuş, 2018; Aydoğan, 2021; Özhan Ersoy ve Bostancı, 2022), araştırma sonuçlarıyla örtüşmeyen sonuçlara ulaşıldığı da görülmektedir. Çay (2019) araştırmasında “kurumsal gelişime yönelik çaba” boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık olduğunu, okuldaki öğretmen sayısı arttıkça kurumsal gelişime yönelik çabanın azaldığını belirlemiştir. Diğer boyutlarda ise ulaştığı sonuçlar ise araştırmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre, sadakat ve ekstra performans düzeylerinde farklılık olduğu belirlenmiştir. 11-20 yıl aynı okulda çalışanların sadakat ve ekstra performans düzeyleri, diğer çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha düşüktür. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında; araştırma sonuçlarından farklı şekilde öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre psikolojik sözleşmeye uyum düzeylerinde farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir (Çavuş, 2018; Aydoğan 2021; Özhan Ersoy ve Bostancı, 2022). Araştırma sonuçlarına benzer şekilde Çay (2019) araştırmasında 1-3 yıl arasında aynı okulda çalışan öğretmenlerin “kurumsal gelişimine yönelik çaba” ve “sadakat” düzeylerinin daha fazla yıl aynı okulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarına göre, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile evli ve bekar öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye yönelik “kurumsal gelişimine yönelik çaba” boyutu dışında çocuk sahibi olma durumlarına göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile çocuk sahibi olan öğretmenlerin çocuğu olmayan öğretmenlere göre “sadakat”, “ekstra performans” ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam düzeyleri daha yüksektir. Bu durumda çocuk sahibi olmanın öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine olumlu yansımalarının olduğu söylenebilir.

Ayrıca araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasında anlamlıpozitif yönlü düşük düzeyde ilişkilere rastlanmıştır.Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algısı boyutları ile psikolojik sözleşme uyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında iş yaşam dengesi algısı ve psikolojik sözleşmeye uyma düzeyi arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Son olarak araştırmada öğretmenlerin iş yaşam dengesi boyutlarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordayıp yordamadığına yönelik sonuçlar incelendiğinde de, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordadığı görülmektedir.Öğretmenlerin “iş yaşam uyumu”ve “kendine zaman ayırma”boyutlarına yönelik algıları psikolojik sözleşmeye uyma düzeyini arttırırken; yaşamın işten ibaret olmasıboyutu algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini azalttığı görülmektedir. Öğretmenlerin iş yaşam dengesine ilişkin“yaşamı ihmal etme” boyutu algılarının ise psikolojik sözleşmeye uyma düzeyini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

5.1. ÖNERİLER

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Öğretmenlerin “yaşamı ihmal etme”boyutu dışında iş yaşam dengesi düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu göz önüne alındığında, öğretmenlerin yaşamlarını ihmal etmeyecek şekilde iş ortamlarında düzenlemelerin yapılması gerektiğı ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda okul yönetimleri ile öğretmenler arası işbirliğı yapılarak öğretmenlerin yaşamlarını ihmal etmesine neden olan etmenler belirlenerek gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- Araştırmada öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye yüksek düzeyde uydukları belirlenmiştir. Mevcut durumun korunarak geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapılabilir.

- Araştırmaya göre, öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Okul düzeyi açısından bakıldığında; öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin ilkokul öğretmenlerinin diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere göre psikolojik sözleşme algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme algılarının daha düşük olmasının nedenleri nitel bir araştırma ile derinlemesine incelenebilir.
- İş yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme arasındaki olumlu ilişkiler göz önüne alındığında, öğretmenlerin iş yaşam dengelerini daha iyi sağlayabilecekleri koşulların yaratılması, psikolojik sözleşme düzeylerine olumlu yansıyacaktır. Bu durumun da eğitimin kalitesine pozitif etkileri olacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırma, Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 418 sınırlıdır. Araştırma değişkenlerine yönelik daha etkin sonuçlar alabilmek için araştırma farklı eğitim bölgelerinde ve daha geniş örneklemlemlerle yapılabilir.
- Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve psikolojik sözleşmeye yönelik algılarının daha iyi anlaşılabilmesi için konu üzerinde nitel ya da her iki yönteminde bir arada kullanıldığı karma bir araştırma deseni uygulanarak, araştırma yinelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abiodun Oyeibanji O.J., Sanni, O.A. (2016). Work-life balance and teachers, job satisfaction in lagos state secondary schools. *Paper Presented At The African Symposium: An Online Journal Of The African Educational Research Network*, 15 (3), 84-92
- Akın, E. (2019). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood IL: Dorsey Press.
- Aşır, C. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*. İstanbul: Sistem.

- Aydoğan, S., S. (2021). *Öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Enstitüsü Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Bacilli, P.A. (2001). *Organization and management obligations in a framework of psychological contract development and violation* (Unpublished Doctoral Thesis). California University, Social Sciences Institute, California.
- Ballet, K. and Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, 1150-1157.
- Balıca, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 17(68), 1722-1744.
- Baz M., Kaya S., Savaş K. (2011). İşveren ve İşgören İlişkileri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 91-92.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenlerin toplumsal mesleki rolleri ve statüsü* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Blau, P. M. (1964). *Justice in social exchange*. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Borah, N. ve Negal B.(2016). Work-life balance: assessing perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, 13(3), 112-119.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması* (Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C.P., Pearson, A.W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal Of Business Research*, 58(7), 919-925.
- Budak, G., Budak, G., (2004), *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi.

- Burke, Ronald, J. (1986). Occupational and life stress and the family: conceptual frameworks and research findings. *international review of applied psychology*, 35, 347-368.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*(4. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyükyılmaz, O. (2013). *Akademik personel açısından psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance why are we talking about it at all?*Business Information Review*, 22(1), 53-59.
- Cam, E., (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal Of Human Sciences*, 1(1), 1-10.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). *Organizasyonlarda önemli bir fenomen psikolojik sözleşme*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), 1-16.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çavuş, E.(2018). *Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri arasındaki ilişki*.(Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Çay, A.Y. (2019). *Okul yöneticilerinin farklılıkları yönetme becerileri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi).Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Çeliköz, N. (2003). Bir meslek olarak öğretmenlik. M.Ç. Özdemir (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (ss. 331-380). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çeşitcioğlu, M.(2003). *Kaliteli insan*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Çetinkaya, F.F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel*

İşletmelerinde Bir Araştırma(Basılmamış Yayımlanmamış Doktora Tezi).Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*, 5.Baskıdan Çeviri, (Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah ve Semra Yalçın), 3.Baskı, İstanbul.
- Demir Sarier, M. (2020).*Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, R. (2014). *İş Yaşamı Kalitesi Ve Değerler: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi), Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Dhas, D.B. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal Of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659-21665.
- Doğan, Ö. (2017). *Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Doğan, Ö. and Bozkurt Bostancı, A. (2017). Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 313-334.
- Doğrul, B.Ş. and Tekeli, S.,(2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2),11–18.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri Ortak Programı.

- Eckenrode, J., Gore, S. (1990). Stress between work and family. *Springer, Boston, MA*, 205-218.
- Ekinci H. and Sabancı A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş yüklerinin ölçülmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *SADAB 4rd International Social Research and Behavioral Sciences Symposium*, 588-603. Antalya, Turkey.
- Ekinci H. ve Sabancı A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş yüklerinin ölçülmesine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *SADAB 4rd International Social Research and Behavioral Sciences Symposium*, 588-603. Antalya, Turkey.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: the conical structure of work and home life relationship. *Journal Of Organizational Behavior*, 12(4), 313-322.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Erdoğu, A. G. (2013). *İşkoliklik ve iş özel yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E., (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ernst Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Esin, M. (2017). *Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. Y. Özden (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (ss. 2-26). Ankara: Pegem Yayınları.
- Evans, P., Bartolomé, F., (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal Of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.

- Fapohunda, T.M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal Of Human Resources Management And Labor Studies*, 2(2), 71-89.
- Frone, M. R., Russell, M., and Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal Of Applied Psychology*, 77(1), 65-78
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gouldner, W.A. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Association*, 25(2), 161-178.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.
- Güleryüz, İ. (2016). *İşten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güleryüz, İ. (2016). *İşten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Van.
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing Work Life Andhome Life: What Can Organizations Do To Help? *Theacademy Of Management Executive*, 2(3), 213-223.

<https://tr.martech.zone/survey-sample-size-calculator/>Erişim tarihi: 15.092022

Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *Academy Of Management Journal*, 52(1), 87-102.

İlerigelen, İ. (2020). *Mobbingin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Bursa ilinde kapalı çarşı (AVM) çalışanları üzerinde yapılan bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

İş Kanunu, (4857 S.K.). *Resmi Gazete*, 10 Haziran 2003.

İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Kalaycı, Ş., (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kapız, Ö. S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.

Karacaoğlan, F. (2014). *Otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali: Ankara'daki beş yıldızlı otellerde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karaoğlu, O.N (2019). *İş-yaşam dengesinin çalışanların işe olan tutumuna etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keklik, A., Başol, O. ve Yalçın, E.,C., (2020). İş-yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.

Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları, 11.

Khallash, S. and Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.

Kıncır, B. (2017). Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi: çevirmenler üzerinde bir araştırma. *Is Guc The Journal Of Industrial Relations and Human Resources*, 19(4), 133-157.

- Knights, J. A. and Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied HRM Research*, 10(2), 57-72.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeler için yönetim bilim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Koçak, H., (2019). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Korkmaz, O., Erdoğan E., (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.
- Koruncuk, N. (2019). Psikolojik sözleşme önemi ve kuramsal çerçevesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(95), 512-532.
- Kul Parlak, N. (2015). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve ab ülkelerinde iş-yaşam dengesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuschel, K. (2015). *Quantitative and qualitative work overload and its double effect on the workfamily Interface* (Research report No. 27). <http://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/142/wp27.pdf?sequence=1>
- Küçükusta, D., (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lavassani, K. M. and Movahedi, B. (2007). *Theoretical progression of work and life Relationship: A Historical Perspective*.
- Lawler, E., E., and Porter, L., W., (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations. A J Econ Soc.* 7(1), 20-8.
- Levinson, H., Price, C., Munden, K., Mandl, H. and Solley, C. (1962). *Men management and mental health*. Cambridge, Ma: Harvard University Pres.

- Liu, J. Y. C., Chen, H. G., Chen, C. C. and Sheu, T. S. (2011). Relationships among interpersonal conflict, requirements uncertainty, and software project performance. *International Journal Of Project Management*, 29(5), 547-556.
- Lockwood, Nancy R. (2003). *Work/life balance. challenges and solutions*. USA: SHRM Research.
- Maeran, R., Pitarelli F. and Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, XVIII(1), 51-72.
- Mao, H., Liu, X., Ge, H. (2008). Evading tactics of psychological contract violations. *Asian Social Science*, 4(11), 26-29.
- McDonald, D., J., Makin, P.J. (2000). *The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff*, *Leadership*, 115.
- Middlemiss, S. (2011). *The psychological contract and implied contractual terms synchronous or asynchronous models?* *International Journal of Law and Management*, 53(1), 32-50. doi:<https://doi.org/10.1108/17542431111111872>
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Basılmamış Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Miyanyedi Şen, F. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Morrison, E., W., Robinson, S., L., (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy Of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Murray, K., Flowers, J., Croom, B. and Wilson, B. (2011). The agricultural teacher's struggle for balance between career and family. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 107-117.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Naithani, P.A. and Jha, N. (2009). An empirical study of work and family life spheres and emergence of work-life balance initiatives under uncertain economic

scenario. *Growth-Journal Of The Management Training Institute*, 37(1), 69-73.

Onarıcı, E., (2021).*Özel okullarda çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları psikolojik sözleşme ihlallerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Organization Development Journal, 21(2), 84-91.
DOI:<https://doi.org/10.1108/01437730010318174>

Özaydın, M. M. (2014). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.

Özcan, A H. (2019). *Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, İ. (2017). İş stresi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide işe bağlılığın rolü: *gemi adamları üzerine bir araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3).

Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.

Özhan Ersoy, M.(2022). *Okul içi politik taktikler ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış YüksekLisans Tezi).Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.

Öztürk, G. (2011). *Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress cases from İstanbul and Stockholm* (Research Report No. 121).
149http://www.edu.su.se/polopoly_fs/1.50914.1320920307!/Public_Primary_School_Teachers.pdf

Pichler, F. (2008). *Determinants of work-life balance: shortcoming in the contemporary measurement of WLB in large scale surveys*. Humanities, Social Sciences and Law.

- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Polat, Ş. (2018). Kadın öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Dorsey Press And Richard D. Irwin: Homewood, IL.
- Punia, V. and Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Punia, V. and Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Robinson, S. and Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: the effects of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245- 259.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41 (4), 574-599.
- Rousseau, D. M. and Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33(3), 463-489.
- Rousseau, D., M., (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. California: Sage Publications, Inc.
- Rousseau, D.M. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D.M. and Parks, J., M., (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research In Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.

- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schalk, R. and Roe, R.E. (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract. *Journal Of The Theory Of Social Behaviour*, 37(2), 167-182.
- Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work-life balance*.(Master's Thesis).University Of Waterloo, Ontario.
- Sorensen, T. J. and McKim, A. J. (2014). Perceived work-life balance ability, job satisfaction, and professional commitment among agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116–132.
- Tağ, M.N.ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz.*Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3),858-888. doi:http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2019355054
- Tang, S. (2010). *Work support, work-family enrichment, work demand and work well-being among chinese employees: a study of mediating and moderating processes* (Master's Thesis). Lingnan University, Hong Kong.
- TDK (2022). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 15.08.2022
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- The Alberta Teachers' Association (2012). The new work of teaching: A case study of the worklife of Calgary Public Teachers. Retrieved from <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/pd-86-23%20New%20Work%20of%20Teaching%20-%20Calgary.pdf> (Erişim 12.12.2022).
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turna, İ. (2017). *Çalışanlarda iş yaşam dengesinin Y kuşağı açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Turnley, W. H. and Feldman, D., C. (2000). Re-examining the effects of psychological contracts violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal Of Organizational Behavior*, 21(1), 25-27.
- Türközü, Ö. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerine etkisinin incelenmesi: çağrı merkezi sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüz, M. ve Altıntaş, F. (2001). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve psikolojik sözleşme ihlallerinin iş gören davranışlarına olan etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. İstanbul: 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 717-731.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-249.
- Ünal Çınar, S. (2019). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi; konaklama işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünver, E. (2011). *Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: direct and indirect relationships. *Journal Of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Wellin, M. (2007). *Managing the psychological contract*. Aldershot: Gower Yayıncılık.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. (2020). Psikolojik sözleşme algısının örgüte bağlılığa etkisi: özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 4(2), 376-396. DOI: [10.31200/Makuubd.794137](https://doi.org/10.31200/Makuubd.794137)

Yılmaz, A. (2019). Psikolojik sözleşmenin örgütsel güven üzerindeki etkisinin analizi: *tıbbi satış mümessilleri üzerinde bir araştırma*. *International Journal Of Disciplines Economics, Administrative Sciences Studies*, 5(12),178-195. Doi:[Http://Dx.Doi.Org/10.26728/İdeas.199](http://Dx.Doi.Org/10.26728/İdeas.199)

Yılmaz, K. and Altınkurt, Y. (2012). Özel dersane öğretmenlerinin psikolojik sözleşmeleri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 11-22.

Yiğit, İ. (2015). Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve iş tatmini ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası endüstri meslek lisesi öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 11(43), 119-144.

Zedeck, S. and Kathleen L. M. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.



EKLER

EK-1: ÖLÇEK UYGULAMA İZİNİ



T.C.
UŞAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-29425508-605.01-49260819
Konu : MEM'e bağlı Kurumlarda
Araştırma İzni.

10.05.2022

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarihli ve 2020/2 nolu Araştırma Uygulama İzinleri
b) 05/05/2022 tarih ve 76930 sayılı yazınız.

İlgi (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı okullarda araştırma yapmak istenmektedir. İlimiz merkezinde yapılacak anket ve araştırma uygulaması ile ilgili mühürlü anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi (a) genelge gereğince değerlendirmesi yapılarak "*Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü*" konulu araştırma çalışması okullarda eğitim öğretim hizmetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı, okul idaresinin uygun gördüğü zaman aralıklarında uygulanması; *araştırma kapsamında ses kaydı yapılabilmesi için veli izin formu doldurtulması, çekimler esnasında okulda bir personelin gözlem amacıyla görevlendirilmesi ve çocukların psikolojik durumlarını olumsuz etkileyecek uygulamalara yer verilmemesi* ve araştırma sonucunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Bülent ŞAHİN
İl Millî Eğitim Müdürü

Adı-Soyadı	Ünvanı	Araştırma Konusu	Müracaat Tarih ve Sayısı
Döndü AY	Yüksek Lisans Öğrencisi	" <i>Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü</i> "	05/05/2022 76930

Adres : İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Telefon No : 0 (276) 280 65 24
E-Posta : ab64@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: İbrahim ZEYBEK
Unvan: Büro Hizmetleri
İnternet Adresi: <http://usak.meb.gov.tr> Faks: 2762806534

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 18ec-168c-3ae8-926a-a39a kodu ile teyit edilebilir.





EK-2: ÖLÇEK FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerindeki rolünü belirlemektir.

Araştırmada iş yaşam dengesi, öğretmenlerin iş ve aile yaşamındaki ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplere yönelik çabalarını, bireysel iş doyumları için dengeleyebilme durumudur. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ise, kendileri ile okul arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentileri içeren zihinsel anlaşma olarak ele alınmaktadır.

Ölçeğin ilk bölümünde kişisel bilgileriniz, takip eden ikinci bölümde öğretmenlerin iş yaşam dengesine ve psikolojik sözleşmeye ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

Bu ölçek sonucu elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Döndü AY
Uşak Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi

1. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Görev yapılan okul düzeyi : () ilkokul () Ortaokul () Lise
3. Kıdeminiz : () 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 31 yıl ve üzeri
4. Mezuniyet Durumunuz : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
5. Okulunuzdaki öğretmen sayısı: () 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31 ve üzeri
6. Aynı okulda çalışma süreniz : () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 Yıl () 10 yıl üzeri
7. Medeni durum: Bekar () Evli ()
8. Çocuğu olup olmama durumu: Var () Yok ()



İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
1.	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2.	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3.	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4.	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5.	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakarlık ediyorum.					
6.	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7.	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8.	İşim ve kişisel yaşamım arasında denge kurabiliyorum.					
9.	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10.	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11.	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12.	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
13.	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.					
14.	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15.	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16.	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17.	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum					
18.	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19.	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20.	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE UYMA DÜZEYİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorularını çalıştığınız okuldaki duygu ve davranışlarınızı düşünerek yanıtlayınız.

		Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Bu okulda sadece ders saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.					
2.	Daha iyi bir fırsat verilse bile, bu okulda emekliliğime kadar kalmak isterim.					
3.	Bu okul için tüm gücümle çalışırım.					
4.	Bu okulda, iş gereklerimin dışında başka işler yapmamayı tercih ederim.					
5.	Değişen şartların getirdiği yeni beceri gereklerini olumlu karşılarım.					
6.	Yöneticimin bana ek olarak verdiği görevleri istekle yerine getiririm.					
7.	Bu okul ile ilgili olumsuz bir eleştiri olduğunda okulumu savunurum.					
8.	Bu okulda, işimin zorunlu kıldığı değişen/gelişen performans taleplerini karşılamak için tüm gücümle çalışırım.					
9.	Bu okuldaki işler için kendi işlerimmiş gibi çaba gösteririm.					
10.	Bu okul için, tüm mesleki becerilerimi kullanırım.					
11.	Bu okul için gerektiğinde fedakârca çalışmaktan çekinmem.					
12.	Fırsatım olsa bu okuldaki ayrılırım.					
13.	Bu okulda sadece aldığım ücretin karşılığı kadar çaba gösteririm.					
14.	Yönetimden gelen kararları, etkili sonuçlar alacağıma inanarak uygularım.					
15.	Bu okula faydalı olabileceğim tüm mesleki gelişim olanaklarını araştırırım.					
16.	Bu okulun saygınlığını arttıracak işlerde istekle görev alırım.					
17.	Bu okulda takımın bir parçası gibi çalışırım.					
18.	Yöneticimin bana ek olarak verdiği görevleri sadece mecbur olduğum için yaparım.					
19.	Düzenlenen etkinliklerde gönüllü olarak sorumluluk almaya istekli davranırım.					
20.	Bu okulda gerekirse ders saatleri dışında da istekle çalışırım.					
21.	Her ortamda okulumdan övgüyle söz ederim.					
22.	Düzenlenen etkinliklerde, gönüllü görev almaya yönelik bir çabaya girişmem.					
23.	Benden kaynaklanmasa bile okulumdaki her türlü sorunu kendi sorunum gibi sahiplenirim.					
24.	Bu okulun geleceği için sınırlı sayıda sorumluluk üstlenirim.					
25.	Bu okulun başarısını artırmak için elimden geleni yaparım.					
26.	Bu okula fayda sağlayabileceğim yeni beceriler edinirim.					

