

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerindeki Rolü*

Döndü Ay^{1*}, Aynur B. Bostancı^{2**}

¹Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak, Türkiye. aydondu3103@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-4070-817X

²Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Uşak, Türkiye. aynur.bozkurt@usak.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-7927-6063

MAKALE GEÇMİŞİ

Alındı: 16.04.2023

Düzeltilme: 15.05.2023

Kabul Edildi: 16.05.2023

ANAHTAR KELİMELER

*İş yaşam uyumu,
Psikolojik sözleşme,
Örgütsel sadakat*

ÖZET

Bu araştırma, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki rolünün incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmada "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" ve "Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği" ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Uşak il merkezinde görev yapan 2900 öğretmen, örneklemini ise kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla ulaşılabilen 418 öğretmen oluşturmuştur. 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 ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam dengelerini daha iyi sağlayabilecekleri koşulların yaratılmasının, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine olumlu yansıtacağı düşünülmektedir.

The Role of Teachers' Perceptions of Work-Life Balance on the Levels of Compliance with the Psychological Contract*

ARTICLE HISTORY

Received : 16.04.2023

Revision : 15.05.2023

Accepted : 16.05.2023

KEYWORDS

*Work-life adjustment
Psychological contract
Organizational loyalty*

ABSTRACT

This study was aim to determine the role of teachers' perceptions of work-life balance on the levels of compliance with the psychological contract. The study is correlational design. In the study, data were collected through "The Work-Life Balance Scale" and "The Level of Compliance to The Psychological Contract Scale". The population of the study consisted of 2900 teachers in the province of Usak and the sample consists of 418 teachers. As a result of the study, it was determined that teachers' general work life levels and time to themselves, the sub-dimensions of life consisting of work are at a "high" level, and the sub-dimension of neglecting life is at a "medium" level. It has been found that teachers have a high level of compliance with the psychological contract in all dimensions. In the study, it was determined that there are statistically significant and low positive relationships between teachers' perception of the dimension of work-life balance that determine the level of psychological contract. In the study, it was also predict that teachers' perceptions of work-life balance to 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.

* Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Sorumlu yazar: aynur.bozkurt@usak.edu.tr

Giriş

Psikolojik sözleşme, örgüt ile çalışan arasında resmi olmayan, karşılıklı beklentileri içeren örtülü anlaşmalar olarak açıklanabilmektedir. Bu sözleşme gereği çalışandan örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için tüm yeterliliklerini kullanması, örgütünde buna karşılık çalışanın gereksinimlerini karşılayarak örgüt hedeflerine yoğunlaşmasını sağlaması beklenmektedir (Michael, 2012). Örgütlerde çalışanlara verilen taahhütler yerine getirilmediğinde, çalışanda örgüte güven azaltmakta ve örgüte katkıda bulunma konusunda isteksizlik ortaya çıkmaktadır (Mimaroglu, 2008). Çalışanların örgütten beklentilerinden biri de iş-yaşam dengesinin gözetilmesidir. Öğretmenler için de iş-yaşam dengesinin gözetilmesi psikolojik sözleşme beklentileri arasında olup, okul yönetimince göz ardı edilmesi psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır (Turnley ve Feldman, 2000). İş-yaşam dengesizliği yaşayan çalışanlarda işine karşı isteksizlik, işe yönelik tatminsizlik, işe devamsızlık, iş bırakma isteği, iş motivasyonunda azalma, takım çalışmasından kaçınma, iş performansında düşüş, verimsizlik, örgüte bağlılıkta azalma v.b. gibi problemler oluşabilmektedir (Boyar, Maertz ve Pearson, 2005; Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Ayrıca İş-yaşam dengesinin sağlanamaması çalışanın bireysel mutluluğunu, sağlığını ve aile ve iş yaşamını da olumsuz etkilemektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Çalışanların iş yaşam dengesini kurabilmesi, iş verimliliğini arttırmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Bu anlamda eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesinde anahtar rolü oynayan öğretmenlerin istenilen performansı gösterebilmelerinin okul dışı yaşamı ile işi arasında denge kurulmasına bağlı olduğu ifade edilebilir. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin yürütülmesi, işleyişi, görev ve sorumlulukları yasal dayanaklar çerçevesinde yapılmaktadır (Çeliköz, 2003). 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). Bu rollerini yerine getirmeleri için öğretmenlerin her ne kadar görev ve sorumlulukları yasal metinlerle belirlenmiş olsa da uygulamada birçok mesleki faaliyetleri genellikle özel hayatlarına ayırdıkları zaman diliminde yapmaktadırlar. Bu durumun da bazen mesleki olumsuzluklara yol açabileceği düşünülebilmektedir. Halbuki iş-yaşam dengesinin sağlanması ile çalışanlar iş, aile, sosyal yaşam ve kişisel yaşam uyumlu bir şekilde bütünleşmekte, bireyler mesleki rollerine ve aile rollerine eşit derecede dâhil olarak eşit derecede tatmin olmaktadır (Punia ve Kamboj, 2013). Bu nedenle görevin yerine getirilmesi için beklenen koşulların sağlanması, yöneticilerin çalışanların beklentilerini karşılamasına yönelik çaba göstermeleri gerekmektedir (Bakker, 2009; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000). Bu çalışmada da öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerindeki rolü incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma değişkenlerine yönelik kavramsal açıklamalar aşağıda verilmiştir.

İş Yaşam Dengesi

Mutlu, sağlıklı ve kaliteli bir yaşam, dört yaşam alanı olan; aile, iş, çevre ve kişisel (bedensel, zihinsel, bilişsel, duygusal, sosyal, manevi ve ruhsal) alanlarda dengeli olmayı gerektirmektedir (Çeşitcioğlu, 2003). Yaşamdaki en mutlu ve en üretken insanların, iş ve özel hayatın taleplerini dengeleyebilen kişiler olduğu görülmektedir. Herkesin büyük fedakârlıklar yaptığı mutlu bir yaşam ancak ekmek, su ve hava kadar önemli olan bu denge ile sağlanabilmektedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Genel olarak iş-yaşam dengesi, ev ve iş yaşamı arasındaki uyum olarak kendini göstermektedir Clark'a (2000) göre iş-yaşam dengesi, çalışanların işte ve iş dışındaki yaşantısının uyumunun sağlanması ve her ikisinde de tatmin olma yeteneğidir. İş-yaşam dengesi, bireyin iş dışındaki iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarına yeterli zaman ayırması olarak da tanımlanmaktadır (Guest, 2002). Çalışanın iş ve özel yaşamdan kaynaklanan farklı beklentiler, zaman ve enerji arasındaki mücadeleye direnme veya kişisel ihtiyaçlarını tam olarak karşılama yeteneği iş yaşam dengesi olarak açıklanmaktadır. İş-yaşam dengesi kavramı, 'aile hayatı', 'çalışma hayatı', 'eğitim hayatı' ve bireyin sosyal aktiviteleri gibi iç içe geçmiş farklı alanları içermektedir. İş-yaşam dengesi, çalışanlar ve işverenler arasında güçlü bir ilişki kurulmasını sağlamakta ve çalışanların hayatında önemli bir rol oynamaktadır (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 toplanabilmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Kaliteli, mutlu ve başarılı bir yaşama ancak, hayatı işin bütünü olarak görmeden, kişisel potansiyeli etkin bir şekilde kullanarak, hayatın diğer alanlarını ihmal etmeden birey kendisine zaman ayırarak ulaşabileceği ileri sürülmektedir (Çeşitcioğlu, 2003). Lockwood'a (2003) göre de iş-yaşam dengesi kavramı, çalışanın işi ve aile yaşamındaki arzularının dengelendiği bir tasarımdır. Bu dengenin ise, çalışanın iş hayatı ile özel hayatı arasındaki rolü arasındaki çatışmayı en aza indirerek sağlanacağı belirtilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010). İş-yaşam dengesizliği, kişinin bireysel yaşamını ve aile yaşamını etkilerken birtakım olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. İş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerde stres artmakta, yaşam tatmini ve evlilikten duyulan tatmin azalmakta, depresif ruh hali görülmekte ve bu durum

kişilerin aile yaşamlarını da olumsuz etkilenmektedir (Vatansever, 2008). Çalışanın iş yaşamı ve aile yaşamındaki taleplerin uyumuyla iş-yaşam dengesi sağlanabilmektedir (Pichler, 2009).

Psikolojik Sözleşme

İş sözleşmesi, kişi ve tarafların karşılıklı olarak çıkarlarını koruyan hukuken de yapılması gerekli olup yazılı olarak yapılmaktadır. İş sözleşmesi şartlarının ihlal edilmesi durumunda cezai müeyyideler ile karşı karşıya kalınabilmektedir. İş sözleşmeleri bazı durumlarda çalışanlar ve yönetim arasındaki beklentilerin karşılanmasında yetersiz kalabilmektedir. Bu eksikliği tamamlayan unsur ise, psikolojik sözleşmedir (McDonald ve Makin, 2000). Psikolojik sözleşme tanımı ilk olarak 1960 yılında Argyris tarafından kullanılmıştır. Argyris (1960) psikolojik sözleşmeyi; örgüt ile çalışanları arasında birbirlerinin normlarına saygı göstermek için örtülü, yazılı olmayan bir anlaşma olarak görmektedir. Başka bir tanımda da psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında oluşan ve beklentilere dayanan kesişim kümesi olarak ifade edilmiştir (Mao, Lu ve Ge, 2008). Resmi ve yazılı olmayan psikolojik sözleşmeler, algı ve davranışla ilgili bir dizi beklentiyi kapsamaktadır. Bu sözleşmeler, çalışanların ve örgütlerin karşılıklı anlayış yoluyla geliştirdikleri davranış ve inançları yapılandırmaktadır. Bu anlayış, her bir tarafın anlaşmaya bağlı kalacağı ve pazarlığın kendilerine düşen kısmını yerine getireceği vaadinden kaynaklanmaktadır (Rousseau ve Wade-Benzoni, 1994). Çalışanlar veya örgütler bu sözleşmeleri aralarında bir ilişki veya bağlantı kurmak istediklerinde oluştururlar (Envergil, 2018). Psikolojik sözleşmeler yasal olarak bağlayıcı olmayan öznel sözleşmelerdir. Bununla birlikte her iki tarafta birbirlerinden sözleşmeye uymalarını beklemektedirler. Uymadığında örgütün hedeflerine ulaşması mümkün gözükmemektedir.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, iş-yaşam dengesinin, çalışan iş performansına etki eden önemli değişkenlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinde yaşayacakları sorunun, onları psikolojik sözleşme ihalelerine götürebileceği, bu durumun da eğitim sistemine olumsuz yansıtacağı açıktır. Bu nedenle öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin sağlanması eğitim kalitesi açısından önem arz etmektedir. Bunun yanında literatürde öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşmeye uyum düzeyleri arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar oldukça sınırlıdır. Araştırmanın bu anlamda alana katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca araştırmayla öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin gözetilmesine yönelik okul yöneticilerinde ve öğretmenlerin çalışma koşullarına yönelik yasal düzenlemelerin hazırlanmasında farkındalık oluşturmaları umulmaktadır.

Araştırmanın Amacı

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

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

Yöntem

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

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel bir araştırmadır. İlişkisel tarama deseni ile desenlenmiştir. İlişkisel desen, iki ya da daha fazla değişken arasında ilişkinin incelendiği bir desendir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, Uşak il merkezinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında kamuya bağlı ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. 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 340 öğretmen olarak hesaplanmıştır. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen 418 araştırmanın

örneklemini oluşturmuştur. Öğretmenlere ölçekler çevrimiçi olarak ulaştırılmıştır. Toplanan ölçeklerin hepsi kullanılabilir olarak kabul edilmiştir. Tablo 1’de örneklem grubunun tanımlayıcı özellikleri verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

		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	64.6
Çalışma Süresi	1-3 Yıl	139	33.3
	4-6 Yıl	105	25.1
	7-9 Yıl	80	19.1
	10 Yıl 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 1’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 ve 142’si (%34,0) lisede görev 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) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Öğretmenlerin 148’inin (%35,4) okulunda 20 ve altında, 270’inin okulunda (%64,6) 20 üzeri öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmenler çalışma süresine göre 139’u (%33,3) 1-3 yıl, 105’i (%25,1) 4-6 yıl, 80’i (%19,1) 7-9 yıl, 94’ü (%22,5) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin 361’i (%86,4) evli, 57’si (%13,6) bekar olup, 60’ının (%14,4) çocuğu bulunmamakta, 358’inin (%85,6) ise çocuğu vardır

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler üç bölümden oluşan veri toplama aracı ile toplanmıştır. İlk bölümde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 8 soru yer almaktadır. İkinci bölümde İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve üçüncü bölümde Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeyi Ölçeği yer almıştır.

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği: Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ölçek, 5’li Likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum ile (5) Tam katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18 ile 20 numaralı maddeler ters ifadelerden oluşmakta ve analizde çevrilerek ters yönde kodlanmıştır. Ölçek, “iş- yaşam uyumu”, “yaşamı ihmal etme”, “kendine zaman ayırma” ve “yaşamın işten ibaret olması” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik değerleri, İş yaşam uyumu boyutunda $\alpha = .87$; yaşamı ihmal etme boyutunda $\alpha = .61$; kendine zaman ayırma boyutunda $\alpha = .67$; yaşamın işten ibaret olması boyutunda $\alpha = .74$ ve ölçek genelinde $\alpha = .89$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik değerlerine bakıldığında, literatürde kabul gören, 60-80 arası olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Buradan araştırmada kullanılan İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının incelenmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilmektedir.

Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeyi Ölçeği: Koçak (2016) tarafından geliştirilerek, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek, 5’li Likert tipinde 3 boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum ile 5) Tamamen katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan 1., 4., 12., 13., 18., 22. ve 24. maddeler ters ifade olup, analiz esnasında ters kodlanmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizleri

tekrar edilmiştir. Kurumsal gelişime yönelik çaba boyutu için $\alpha=.95$; sadakat boyutu için $\alpha=.85$; ekstra performans boyutu için $\alpha=.84$ ve ölçeğin toplam güvenilirliği için ise $\alpha=.95$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değerlerine bakıldığında, literatürde kabul gören, 60-80 arasında olduğunda görülmektedir (Büyüköztürk, 2012). Buradan araştırmada kullanılan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeyi Ölçeği'nin öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin incelenmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmadan ulaşılan verilere uygulanacak analizlerin belirlenebilmesi için verilerin dağılımına yönelik basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Aşağıda verilerin normal dağılımına ilişkin test sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Verilerin çarpıklık basıklık testi sonuçları

	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 Sözleşme Toplam	418	-.664	.207
Kurumsal Gelişimine Yönelik Çaba	418	-.800	.323
Sadakat	418	-.539	-.048
Ekstra Performans	418	-.440	-.116

Tablo 2'de yer alan test sonuçları 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 +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2016). Bundan dolayı araştırmada analizinde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşmaların tespitine t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için varyansların eşitliği nedeniyle Post Hoc TUKEY, analizlerinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. İş yaşam dengesi ile psikolojik sözleşmeye uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile iş-yaşam dengesinin psikolojik sözleşmeye uyum düzeyi üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik betimleyici istatistikler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarına ilişkin betimsel istatistikler

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 3'deki bulgulara 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 en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin "yaşamı ihmal etme" ($\bar{x}=3.231$) boyutu algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre iş-yaşam dengesi algılarının istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre iş-yaşam dengesi puanlarının farklılaşma durumuna ilişkin analiz sonuçları

İş-Yaşam Dengesi	Grup	N	\bar{x}	Ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	p	Fark
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	0.693	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>2
	Ortaokul	129	3.731	0.880	G. İçi	303.715	415	0.713			1>3
	Lise	142	3.559	0.876	Toplam	310.377	417	0.000			

Tablo 4'deki bulgulardan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre iş-yaşam dengesine ilişkin "iş-yaşam uyumu" algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=5.445$; $p=0.005<0.05$). İlkokul öğretmenlerinin "iş-yaşam uyumu" algılarının ($\bar{x}=3.659$), ortaokul öğretmenlerine ($\bar{x}=3.399$) ve lise öğretmenlerine göre ($\bar{x}=3.419$) göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre "yaşamı ihmal etme" puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=4.844$; $p=0.008<0.05$). İlkokul öğretmenlerinin "yaşamı ihmal etme" puanlarının ($\bar{x}=3.415$), ortaokul öğretmenlerine ($\bar{x}=3.113$) ve lise öğretmenlerine ($\bar{x}=3.148$) göre yüksek olmasıdır. . Yine öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre "yaşamın işten ibaret olması" puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=4.540$; $p=0.011<0.05$). İlkokul öğretmenlerinin "yaşamın işten ibaret olması" puanlarının ($\bar{x}=3.863$), ortaokul öğretmenlerine ($\bar{x}=3.731$) ve lise öğretmenlerine ($\bar{x}=3.559$) göre daha yüksektir. Öğretmenlerin "kendine zaman ayırma" puanlarının ise, görev yaptıkları okullara göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=0.539$; $p=0.584>0.05$).

Araştırmanın diğer demografik değişkenlerine göre iş-yaşam dengesine ilişkin bulgular da şu şekildedir. **Cinsiyet değişkeni açısından;** öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının yaşamı ihmal etme boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(416)=-3.524$; $p=0.000<0.05$). Erkek öğretmenlerin yaşamı ihmal etme puanları, kadın öğretmenlerden yüksektir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutlarında ise, cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılık görülmediği belirlenmiştir ($p>0,05$). **Kıdem değişkeni açısından;** öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutlarında kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Eğitim durumu değişkeni açısından;** öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının, iş-yaşam uyumu ($t(416)=3.041$; $p=0.003<0.05$), yaşamın işten ibaret olması ($t(416)=3.437$; $p=0.001<0.05$) boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ön lisans + lisans mezunlarının, lisansüstü mezunlarına göre bu boyutlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). **Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından;** öğretmenlerin iş-yaşam dengesinde iş-yaşam uyumu ($t(416)=2.696$; $p=0.007<0.05$), yaşamı ihmal etme ($t(416)=2.646$; $p=0.008<0.05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($t(416)=3.496$; $p=0.001<0.05$) puanları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Okuldaki öğretmen sayısı 20 ve altı olan öğretmenlerin bu boyutlara yönelik puanları, okuldaki öğretmen sayısı 21 ve üzeri olanlardan yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin kendine zaman ayırma puanları, okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). **Aynı okulda çalışma süresi açısından;** öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre, iş-yaşam dengesi algılarında farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). **Öğretmenlerin medeni durumları açısından,** öğretmenlerin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Öğretmenlerin çocuk sahipliğine göre,** öğretmenlerin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$).

Araştırmanın diğer değişkeni olan "Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri"ne yönelik betimsel istatistikler ise Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Psikolojik Sözleşme	N	\bar{X}	Ss	Düzye
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. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesine göre psikolojik sözleşmeye uyma puanlarının farklılaşma durumuna ilişkin analiz sonuçları

Psikolojik Sözleşme	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	0.567			
	Lise	142	3.886	0.823	Toplam	241.903	417	0.000			
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	0.000			
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	0.000			
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	0.638	G. İçi	209.827	415	0.507			
	Lise	142	3.685	0.785	Toplam	216.150	417	0.000			

Tablo 6’da yer alan bulgulardan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine ilişkin “kurumsal gelişimine yönelik çaba” puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)} = 6.351$; $p=0.002<0.05$). İlkokul öğretmenlerinin “kurumsal gelişimine yönelik çaba” puanlarının (\bar{x} =4.202), lise öğretmenlerine (\bar{x} =3.886) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine ilişkin “sadakat” puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)} = 6.270$; $p=0.002 <0.05$). İlkokul öğretmenlerinin “sadakat” puanlarının (\bar{x} =3.840), lise öğretmenlerine (\bar{x} =3.481) göre daha yüksek olmasıdır. Yine öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine ilişkin “ekstra performans” boyutu puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)} = 3.467$; $p= 0.032 <0.05$). İlkokul öğretmenlerinin “ekstra performans” puanlarının (\bar{x} =3.803), lise öğretmenlerine göre (\bar{x} =3.577) yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine ilişkin toplam puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)} = 6.238$; $p=0.002<0.05$). İlkokul öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının (\bar{x} =3.981), lise öğretmenlerine göre (\bar{x} =3.685); ortaokul öğretmenlerinin de (\bar{x} =3.854) psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin lise öğretmenlerine göre (\bar{x} =3.685) daha yüksek olmasıdır.

Araştırmanın diğer demografik değişkenlerine göre psikolojik sözleşmeye uyma düzeyine ilişkin bulgular da şu şekildedir. **Cinsiyetleri değişkeni açısından;** öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba, sadakat, ekstra performans boyutları ve psikolojik sözleşmeye uymalarına yönelik toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). **Kıdem değişkeni açısından;** öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin sadakat boyutu puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(2, 415)}=5,716$; $p=0,004<0.05$). 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin sadakat puanlarının, 1-10 yıl ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puanlarından yüksek olmasıdır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba, ekstra performans boyutları ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Eğitim durumu değişkeni açısından;** öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba boyutu

puanlarının ($t_{(416)}=2.452$; $p=0.015<0.05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lisans mezunlarının kurumsal gelişimine yönelik çaba puanları lisansüstü mezunlarından yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin sadakat, ekstra performans boyutları ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Okuldaki öğretmen sayısı açısından;** psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba, sadakat, ekstra performans boyutları ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Aynı okulda çalışma süresi bakımından;** öğretmenlerin sadakat ($F=2.746$; $p=0.043<0.05$). ve ekstra performans ($F=2.744$; $p=0.043<0.05$) boyutlarında anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sadakat boyutunda aynı okulda 4-6 yıl çalışan öğretmenlerin puanları ($\bar{x}=3.458$), aynı okulda 1-3 yıl ($\bar{x}=3.745$), 7-9 yıl ($\bar{x}=3.747$) ve 10 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.718$) çalışan öğretmenlerden daha düşüktür. Ekstra performans boyutunda ise farklılığın nedeni aynı okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin ekstra performans puanlarının ($\bar{x}=3.822$) aynı okulda 4-6 yıl çalışan öğretmenlerden ($\bar{x}=3.542$) yüksek olmasıdır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının aynı okulda çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Medeni durum değişkeni açısından;** öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin kurumsal gelişimine yönelik çaba, sadakat, ekstra performans boyutları ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **Öğretmenlerin çocuk sahipliği değişkenine göre,** psikolojik sözleşmenin sadakat ($t_{(416)}=-2.149$; $p=0.032<0.05$), ekstra performans ($t_{(416)}=-2.782$; $p=0.006<0.05$) boyutları ve psikolojik sözleşmeye uyma toplam puanlarının ($t_{(416)}=-2.326$; $p=0.021<0.05$) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çocuk sahibi olanların bu boyutlara yönelik puanları çocuk sahibi olmayanlardan yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin kurumsal gelişimine yönelik çaba puanlarının çocuk sahipliğine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma puanları arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma puanları arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonuçları

İŞ-YAŞAM DENGESİ	PSİKOLOJİK SÖZLEŞME				
		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

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 7’ye göre iş-yaşam dengesinin “iş-yaşam uyumu” boyutu ile “psikolojik sözleşmeye uyma” arasında ($r=0.327$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ($p=0,000<0.05$) bir ilişki bulunmaktadır. Yine iş-yaşam dengesinin “yaşamı ihmal etme” boyutu ile “psikolojik sözleşmeye uyma” arasında ($r=0.184$) anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($p=0.001<0.05$) bir ilişki tespit edilmiştir. İş yaşam dengesinin “kendine zaman ayırma” boyutu ile “psikolojik sözleşmeye uyma” arasında ($r=0.284$) ise anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($p=0.000<0.05$) ilişkiler saptanmıştır. İş yaşam dengesinin “yaşamın işten ibaret olması” boyutu ile “psikolojik sözleşmeye uyma” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0.05$). Araştırmada öğretmenlerin yaşam dengesi algılarının, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordayıp yordamadığı çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’e göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin algılarının, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini yordadığı anlaşılmaktadır ($F=18.901$; $p=0.000<0.05$). Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki toplam değişimin %15.5’inin iş-yaşam dengesinin “iş-yaşam uyumu” ve “kendine zaman ayırma” ve “yaşamın işten ibaret olması” algılarına bağlı olduğu görülmektedir ($R^2=0.155$). Öğretmenlerin “iş-yaşam uyumu” ve “kendine zaman ayırma” boyutlarına yönelik algıları psikolojik sözleşmeye uyma düzeyini artırırken; “yaşamın işten ibaret olması” boyutu algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini azalttığı görülmektedir (Psikolojik sözleşmeye uyma= $2,742 + 0,325 * \text{iş-yaşam uyumu} + 0.227 * \text{Kendine zaman ayırma}$. Psikolojik sözleşmeye uyma=

2,742 --0.174* Yaşamın İşten İbaret Olması). Öğretmenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin “yaşamı ihmal etme” ($p=0.264>0.05$) boyutu algılarının ise psikolojik sözleşmeye uyma düzeyini etkilemediği görülmektedir

Tablo 8. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma üzerindeki rolüne yönelik analiz sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: Psikolojik Sözleşmeye Uyma						
	B	SE	β	t	p	Kısmi	İkili
Sabit	2.742	0.183		14.949	0.000		
İş-Yaşam Uyumu	0.325	0.063	0.334	5.162	0.000	.247	.234
Yaşamı İhmal Etme	-0.066	0.059	-0.082	-1.118	0.264	-.055	-.051
Kendine Zaman Ayırma	0.227	0.058	0.253	3.903	0.000	.189	.177
Yaşamın İşten İbaret Olması	-0.174	0.051	-0.207	-3.432	0.001	-.167	-.156
R=0,394; R ² =0,155							
F=18,901; p=0,000							

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

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 boyutunda ise “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.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algıları, demografik özellikleri açısından da araştırmada 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 ulaşılmıştır (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 gözönüne alındığında; cinsiyetin iş-yaşam dengesinde etkili bir değişken olmadığı düşünülmektedir. Bunun yanında hala geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı, kadın öğretmenlerin evde saha fazla sorumluluk alarak, yaşamlarını ihmal ettikleri de ifade edilebilmektedir.

Yine araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademelerine göre, iş-yaşam dengesi algılarının yaşamın işten ibaret olması boyutu dışında farklılık gösterdiği, söz konusu farklılığında ilkökul öğretmenleri ile ortaokul ve lise öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi algılarının, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında; görev yapılan okul kademesinin iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olmadığı yönünde sonuçlara ulaşan araştırmalar olduğu gibi (Tekler, 2015; Miyanyedi Şen, 2021), ilkökul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek algıladıkları sonuçlara ulaşan bu araştırmayla benzer 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 görülmüştür. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında ise, bu sonuçtan farklı olarak eğitim düzeyinin iş-yaşam dengesinde farklılık oluşturmadığı görülmektedir (Tekler, 2015; Gürbüzkol, 2018; Miyanyedi Şen, 2021). Araştırma sonuçlarının örtüşmeme 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 beklentiye girdikleri, bunun da iş-yaşam dengelerine olumsuz yansıdığı düşünülebilmektedir.

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.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ise, algıları arasında iş-yaşam dengesinin sadece yaşamı ihmal etme boyutunda farklılaşma olduğu görülmüştür. Bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre yaşamı ihmal etme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında medeni durumun öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinde farklılığa neden olmadığı görülmektedir (Teker, 2015; Gürbüzkol, 2018 ve Miyanyedi Şen, 2021). Diğer araştırma sonuçları, yaşamı ihmal etme boyutu dışında araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Günümüzdeki yaşam ve çalışma koşullarının öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinde medeni durumu etkisiz hale getirdiği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının çocuk sahibi olma durumuna göre, iş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme boyutunda farklılığa neden olduğu, diğer boyutlarda ise çocuk sahibi olma durumuna göre öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinde farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Literatürde ulaşılan sonuçlar araştırma sonucuyla çelişmektedir. Miyanyedi Şen (2021) araştırmasında çocuk sahibi olan öğretmenlerin olmayanlara göre kendine zaman ayırma boyutundan daha yüksek puan aldığını saptamıştır. Teker de(2015) çalışmasında çocuk sahibi olup olmama değişkeninin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığını belirlemiştir. Araştırma sonucuna göre çocuk sahibi olan öğretmenlerin yaşamı ihmal etme boyutundan daha düşük puan almaları, ihmali çok önemsemedikleri öğrencilere daha yararlı olma çabasına girdikleri ve özverili çalışma gösterdikleri düşüncesi ile açıklanabilir.

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 olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında araştırma sonucuyla 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 uymadüzeyleri 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 öğretmenler psikolojik 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 sonucundan 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 ilkökul 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 ulaşılrken (Çavuş, 2018), sadece bir veya iki boyutta farklılaşmanın olduğu yönünde araştırma sonucuna 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 olduğunu saptamış ve ilkökul öğretmenlerinin sadakat ve psikolojik sözleşme toplam düzeylerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Çay (2019) ise, araştırma sonucuyla örtüşen şekilde tüm boyutlarda öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olduğunu, ancak araştırma sonucundan 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 sadakate 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 sadakatlerinin 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, psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında; araştırma sonuçlarıyla aynı doğrultuda öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre psikolojik sözleşmeye uyum düzeylerinde farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir (Çavuş, 2018; Aydoğan 2021; Özhan Ersoy ve Bostancı, 2022). Diğer taraftan araştırma sonucunun tersine 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 anlamlı pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkilere rastlanmıştır. Bunun yanında 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 olması boyutu 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.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme boyutu algılarının düşüklüğü göz önüne alındığında, öğretmenlerin yaşamlarını ihmal etmeyecek şekilde iş görevlendirilmelerinin yapılması ve çalışma koşullarının düzlenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda okul yönetimleri ile öğretmenler arası işbirliği yapılarak öğretmenlerin yaşamlarını ihmal etmesine neden olan etmenler belirlenerek gerekli düzenlemeler yapılabilir.

Araştırmaya göre okul düzeyi açısından bakıldığında; ilkokul öğretmenlerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin 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.

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

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & 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.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*, homewood IL: Dorsey Press.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi*. İstanbul: Sistem.
- Aydoğan, S. (2021). *Öğretmenlerin duygusal emek gösterimleri ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Ed.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). London: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (4. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A New theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies, 37*(7), 903-930.
- Çavuş, E. (2018). *Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans 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 Yüksek Lisans 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.
- Çeşitcioğlu, M. (2003). *Kaliteli İnsan*. (1.Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Demir Sarier, M. (2020). *Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş-yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim 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.
- Doğan, Ö. (2017). *Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Doğrul, B., Ş. ve Tekeli, S., (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 2*(2),11–18.
- 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.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- 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.
- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Van.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, 14*(4), 541-557.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance. challenges and solutions*. USA: SHRM Research.
- Mao, H., Liu, X. ve 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 & Organization Development Journal, 21*, 84-91.

- 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.
- 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. ve Bostancı, A. B. (2022). Okul içi politik taktikler ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 72-86
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92, 449-469.
- Punia, V., & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Rousseau, D. M., Wade-Benzoni, K. A., (1994). Linking Strategy And Human Resource Practices: How Employee And Customer Contracts Are Createt. *Human Resource Management*, 33(3), 463-489.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Teker, S. (2015). *Okullarda İş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of organizational behavior*, 21(1), 25-42.
- 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.

EXTENDED ABSTRACT

The performance of teachers, who hold a crucial role in the success of education, largely depends on maintaining a balance between their personal lives and professional responsibilities. In Turkey, the teaching profession's implementation, functioning, duties, and responsibilities are governed by legal frameworks (Çeliköz, 2003). Despite the fact that regulations define the duties and responsibilities of teachers, there are no practical limitations, especially in relation to working hours. During their provided personal time, teachers typically engage in activities such as personal and professional development, following updated information, preparing teaching materials, evaluating student exams, as well as meeting with parents. Occasionally, this circumstance hinders teachers' ability to maintain a work-life balance, resulting in negative professional outcomes. Clearly, the difficulties teachers experience in reaching a work-life balance can affect their adherence to the psychological contract, which, in turn, can have a negative effect on the education system. Therefore, it is crucial for teachers to establish a work-life balance to uphold educational quality. Additionally, research on the relationship between teachers' work-life balance and their compliance with the psychological contract remains limited. This study aims to contribute to this field and raise awareness among school administrators about observing teachers' work-life balance and the importance of preparing legal regulations for teachers.

Study Objectives

The main objective of this study is to determine the role of teachers' perceptions of work-life balance on their compliance with the psychological contract. To achieve this, the study sought to answer the following research questions:

- a) What are the teachers' perceptions of work-life balance?
- b) Do teachers' perceptions of work-life balance differ based on school level, gender, seniority, education level, the number of teachers in their schools, duration of employment in the same school, marital status, and parental status?
- c) What is the level of teachers' compliance with the psychological contract?
- d) Do teachers' levels of compliance with the psychological contract differ based on school level, gender, seniority, education level, the number of teachers in their schools, duration of employment in the same school, marital status, and parental status?
- e) Is there a relationship between teachers' perceptions of work-life balance and their compliance with the psychological contract?
- f) Do teachers' perceptions of work-life balance predict their level of compliance with the psychological contract?

Method

This study is quantitative research employing a correlational design, which examines the relationship between two or more variables. The study population consists of 2,900 teachers employed in public elementary, middle, and high schools in the Turkish city of Uşak. A convenience sample of 418 teachers was used to obtain the research data. In the study, Work-Life Balance Scale was used, and in the third section, the Teachers' Level of Compliance with the Psychological Contract Scale was used. The kurtosis and skewness coefficients were analyzed to determine the relevant analyses for the collected data. Given that the data exhibited a normal distribution, t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), and Post Hoc TUKEY analyses were used to determine the specific group differences. To determine the appropriate analyses for the collected data, the kurtosis and skewness coefficients were examined to assess the data distribution. Since the data demonstrated a normal distribution, the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) was used to determine the differences according to the descriptive characteristics of the teachers. Moreover, the Post Hoc TUKEY analysis was utilized to identify which groups the difference originated from. Correlation analysis was employed to explore the relationship between work-life balance and psychological contract compliance levels. Additionally, multiple regression analysis was conducted to examine the impact of work-life balance on psychological contract compliance.

Conclusion, Discussion and Recommendations

The study revealed that teachers' perceptions of work-life balance varied based on demographic characteristics such as gender, school level, education level, the number of teachers in their school, marital status, and parental status. However, there were no significant differences in teachers' perceptions of work-life balance based on their duration of employment in the same school. When the level of teachers' compliance with the psychological contract, which was the other variable of the study, was analyzed, this level was found to be high. Furthermore,

the study examined whether the level of compliance with the psychological contract differed based on teachers' demographic characteristics. Results indicated that there were no significant differences in the level of compliance with the psychological contract based on gender, the number of teachers in the school, working period in the same school, or marital status. In addition, teachers' total levels of loyalty, extra performance and compliance with the psychological contract are higher according to their seniority, education level and parental status. Moreover, the study revealed considerable positive and low-level relationships between teachers' perceptions of work-life balance and their level of psychological contract compliance. In conclusion, teachers' perceptions of work-life balance predicted their level of psychological contract compliance. Teachers' perceptions of work-life balance compliance and making time for oneself increased their level of compliance with the psychological contract, whereas their perceptions of life consisting of work decreased their level of compliance. It was concluded that teachers' perceptions of the "neglecting life" about the work-life balance did not influence their level of psychological contract compliance. It is believed that creating conditions under which teachers can achieve a better work-life balance will positively impact their level of psychological contract compliance.