

YEREL YÖNETİMLERDE İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÇALIŞAN DAVRANIŞI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ “ KOCAELİ BELEDİYELERİ ÖRNEĞİ”

Öznur GÖKKAYA ¹

Özet

Bu çalışmada yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisi incelenmiştir. Araştırma teorik bir çerçeve ile sunulduktan sonra konuyu desteklemek amacıyla ampirik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma Kocaeli ilinde yer alan belediyeler arasında 5 belediye ve toplam 314 çalışmanı kapsamaktadır. Bu kapsamda detaylı bir literatür araştırmasına dayanarak bir iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışlarını (iş tatmini, iş yükü ve sadakat) belirlemek için soru formu hazırlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler “SPSS for Windows 16,0” programından yararlanılarak değerlendirilmiş, iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı arasındaki ilişki bu bulgularla açıklanarak çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşam dengesi, iş yükü, iş tatmini, sadakat

WORK-LIFE BALANCE IN LOCAL GOVERNMENT AND EMPLOYEE CONDUCT INVESTIGATION OF RELATIONSHIP "EXAMPLE OF KOCAELİ MUNICIPALITY"

Abstract

In this study, the relation between work-life balance in local management and behavior of worker has been examined. In order to support the research, ampiric research has been done after the research has been intriduced with the teoric frame. The research includes 314 worker and 5 municipality among the In this frame, a questionnaire was prepared to find out the work-life balance and behavior of worker(job satisfaction, workload and loyalty) with a detailed literature search.municipalities in Kocaeli.In this frame, a questionnaire was prepared to find out the work-life balance and behavior of worker(job satisfaction, workload and loyalty) with a detailed literature search.Data was examined with the program called SPSS for Windows 16,0.The relation between work-life balance and behavior of worker was explained with this data and the study was completed.

Keywords: Work life balance, workload, job satisfaction, loyalty

¹Yrd.Doç.Dr, Hereke Myo Kocaeli Üniversitesi, gokkayaoznur@gmail.com

Giriş

Yönetim yazınında çalışan davranışlarının örgütsel verimlilik üzerindeki etkileri uzun yıllardır çalışılmakta olan konuların başında gelmektedir. İş tatmini, sadakat çalışan psikolojisini ilgilendiren ancak örgütün çalışana yüklediği yükümlülüklerle de birebir ilişkili olan kavramlardır. Çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyetin ve örgüte kendini dahil hissetme derecesinin, örgütsel etkililiği(Carmeli, Freund, 2004) etkilediği görülmektedir.

İş yaşam dengesi çalışanların işlerinden duyabileceği tatminsizliği minimize etmede önemli rol oynamaktadır(Eikhof, Warhurst&Haunschild, 2007; Osterman, 1995, Clark, 2000). Kurumsallaşmış işletmeler iş yaşam dengesinin oluşturulmasında çalışanlarına imkanlar sunarak onların iş ve yaşam aktivitelerini rahatlıkla yönetmelerini sağlamaktadır(Eikhof, et.al.2007). Bunun sonucunda çalışanların olumlu iş tutum ve davranışları gösterdikleri; iş tatminlerinin arttığı, çalışan sadakatini güçlendirdiği görülmüştür(Butt& Lance, 2005; Cabrita&Heloisa, 2006).

1.Kuramsal Çerçeve

İş yaşam dengesinin önemi sanayi toplumunda ve endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde özellikle kadınların işte katılmalarındaki artışla birlikte, artan iş taleplerinin gündeme gelmesiyle öne çıkmıştır(Duxbury, Higgins, 2001, s.1). Ekonomik yapıdaki değişmelerin toplumsal yapıya etkileri sonucu, çalışanların iş, aile yaşamlarını ve sosyal rollerini dengelemeleri sosyal yaşamda bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi açısından önemlidir. İş yaşam dengesinin sağlanması; yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığın gelişimi, bireyin toplum huzuruna katkısının artması, verimliliğin artması ve işe devamsızlığın azalması gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır(Hogarth et al, 2001, s.9).

İş yaşam dengesinin konusunda çok sayıda tanımlama yapılmıştır. İş yaşam dengesi, bireyin çalışma yaşamında inisiyatif sahibi olma yoluyla iş ve iş dışındaki faaliyetleri üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği kapsamaktadır(Barnett, 1999, s.562). Marks ve MacDermid(1996, s. 421) iş-yaşam dengesini rol dengesi olarak adlandırmış buna göre bireyin tüm rol sistemindeki her rolü ile meşgul olma eğilimi olarak tanımlamıştır. Greenhaus ve arkadaşları(2003) kavramı, çalışanın iş ve aile hayatı rollerine eşit düzeyde zaman ayırabilmesi ve bu rollerden optimal düzeyde tatmin olması olarak ifade etmiştir. Diğer

tarafından Kirchemeyer(2000, s.81) iş yaşam dengesini -bireyin enerji, zaman ve bağlılığını eşit düzeyde paylaşması gerektiğini vurgulayarak- bireyin hayatının tüm alanlarındaki başarılı deneyimler olarak tanımlamaktadır. Genel olarak iş yaşam dengesinin çalışanın bireysel mutluluğu için hayatındaki tüm alanlara ilişkin rol dağılımının aynı düzeyde olması gerektiği tanımlardan anlaşılmaktadır.

İş-yaşam dengesi, bireyin işten doğan yükümlükleri ve özel yaşamı arasında uyumlu veya tatmin edici düzenlemeleri yapmasıdır (Sverko vd., 2002). İş yaşam dengesi zaman, bağlılık ve tatmin dengesi faktörlerinden oluşmaktadır. Zaman dengesi iş ve aile yaşamı rollerine eşit miktarda zaman ayırma; bağlılık dengesi iş ile aile yaşamı rollerine eşit düzeyde ruhsal bağlılık duyma; tatmin olma dengesi iş ve aile yaşamı rollerinden eşit düzeyde tatmin olmayı ifade etmektedir(Greenhaus et al, 2003). İş yaşam dengesi pozitif ya da negatif denge olup olamayacağı zaman, bağlılık ve tatmin dengesi ile ilişkilidir. İş yaşam çatışmasına ilişkin tartışmalar aile ve kariyer konularının odağında gerçekleşmektedir.

İş yükü çalışanın iş yaşamındaki görev yoğunluğuna işaret eden bir kavramdır. İş yükü çalışanların stres kaynağı olarak düşünülmekte, öte yandan çalışanların daha hızlı öğrenmesi ve gelişmesi için fırsat olarak görülmektedir. Çalışanların daha fazla çalışma deneyimlerinin olması onların zenginleşmesini sağlamaktadır. Ayrıca yeterli iş yüküne sahip çalışanın daha aktif ve enerjik olduğu, az iş yüküne sahip çalışanın atıl kaldığı düşünülmektedir (Shah et al, 2011).

İş yükü kavramı, zaman ve kişi başına düşen işin bireyi baskı altında tutması anlamına da gelebilmektedir (Greenberg, et al.). İş yükü çalışan verimliliği açısından oldukça önemli bir değişkendir. Özellikle tükenme sendromu incelendiğinde en temel sebeplerden birisi olarak bireyin ağır iş yükü altında kalması olduğu gerçeği araştırmalarda elde edilen bulgular arasındadır. (Cedoline, 1982) Öte yandan yapılan araştırmalar iş yükünü gereğinde az ya da çok olmasının çalışanın ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilediği strese neden olduğunu göstermektedir (Perrewe and Victory, 1988; DeFrank and Ivancevich, 1998).

İş yükünün bireyi olumsuz etkilediği alt alanlar, “belirgin olmayan görev yüklenimi”, “iş yapmakla yükümlü olduğu zamana ait baskı” (genellikle işin bireyin ya-pabileceğinden daha kısa zamanda bitirmesinin istenmesi bireyde stres yaratabilmektedir), “uyumsuz ya da

uygunsuz eğitim ve geliştirme” ile “düşük düzeyde sosyal destek”ten oluşmaktadır. (Understanding Ergonomics At Work, 2005). Aşırı iş yükünün çalışanın iş hayatına daha fazla zaman ayırması sonucunu doğurduğu, bunun sonucunda yaşamındaki diğer alanlara yeterince vakit ayıramayacağı ve iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Örgütsel davranış, çalışma psikolojisi, insan kaynakları alanlarının üzerinde çalışan verimliliği çok sayıda bireysel ve örgütsel değişkenden etkilenmektedir. İş tatmini de çalışan verimliliğini etkileyen bir kavram olarak görülmektedir.

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu, iş arkadaşları) ve işten elde edilen sonuçların (ücret, kariyer) çalışanda yarattığı memnuniyet derecesidir, çalışanın subjektif değerlendirmelerini içerir. Bu anlamda, iş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır (Luthans,1994:114).

İş özellikleri kuramına göre iş tatminin sağlanmasında; işin beş temel özelliğinin bulunması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu özellikler; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işi yaparken çalışana sağlanan özerklik, çalışanın performansı hakkında yapılan geribildirim olarak sıralanmaktadır(Keser, 2012, Telman-Ünsal, 2004, Spector, 2000).

Bir çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini etkileyen değişkenler arasında ise, ücret, iş güvenliği, yükselme olanakları, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim, verimlilik, örgüt iklimi ve işin niteliği gibi unsurlar bulunmaktadır ve bu değişkenlerin her biri iş tatminini farklı biçimlerde etkilemektedir (Friday ve Friday, 2003: 430; Savery,1996: 26; Luthans, 1992: 114; Crossman ve Abou-Zaki, 2003: 368; Lam, 1995: 73).

İş tatmini en önemli özelliği, çalışanın zihinsel süreçlerinden çok duygusal süreçlerini etkilemesidir(Kırcıoğlu ve arkadaşları, 2009). Bu bağlamda işletmede çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulması, iş dağılımı/iş bölümünü hakkaniyetli yapılması ve özellikle işletmede süsyal bir bütünlük gerçekleştirilmesi, verimliliği beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışanın duygu ve düşüncelerinin, işletmeye özgü gelenek ve kurallarda birleşmesi, anlaşması ile birlikte çalışma tatmini de sağlanmış olmaktadır(Sabuncuoğlu&Tokol, 2001, s.42).

Yönetim çalışmalarının temel alanlarından biri çalışan sadakatini arttırmak ve geliştirmektir(Katz and Kahn 1978). Çalışan sadakatinin yüksek olması işletme müşteri sadakatinin, verimliliğin ve yenilikçiliğin artmasını sağlarken, işe alma maliyetini düşüreceği düşünülmektedir(Ganesh, Arnold and Reynolds, 2000; Heskett, Sasser and Sclesinger 1997; Reichheld and Teal 1996).

Çalışan sadakatinin merkezinde çalışanın organizasyona bağlılığı, organizasyon ve işindeki niyeti ve genel tutumu gibi birincil ve ikincil davranışları yer alır. Buna göre çalışan sadakatinin başlangıç noktası örgütsel bağlılık, organizasyondaki niyetleri, işten ayrılma davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Buna ilişkin çalışmaların başlangıcı Mowday ve arkadaşlarının 1979 ve 1982 de yapmış oldukları çalışmalar olarak görülmekte, çalışmalar sonucu çalışan bağlılığı ve sonrasında çalışan sadakati tanımlamaları ortaya atılmıştır.

Çalışan sadakat davranışıyla, işletmenin imajı, mal ve hizmetleri destekler. Çalışan sadakati organizasyonel bağlılığın dışavurumudur, bunun yanısıra içselleştirme ve özdeşleştirmeye dayanmakta(O'Reilly and Chatman, 1986); çalışanın belirli bir organizasyonun parçası olma ve özdeşleşmesinin sonucu olarak gelişmektedir(Mowday, Porter, and Steers 1982). Bu davranışların şekillenmesinde belirleyici olan faktörler; çalışanın organizasyonun amaç ve değerlerini kabul etmesi ve güçlü bir inanç beslemesi, organizasyon adına çaba göstermedeki istekliliği ve organizasyon üyeliğinin devamı için güçlü arzu duyması olarak sıralanmaktadır(Mowday, Steers and Porter, 1979).

Çalışan sadakati çalışanın organizasyonla etkin bir ilişkide olması yoluyla organizasyonun refahına katkıda bulunmak için gönüllü olarak bir şeyler yapmaya hazır bulunması ile kendini göstermektedir(Moorman and Blakely, 1995). Sadakat çalışanın organizasyona duygusal bir tepkisidir, bir bütün olarak zaman içerisinde sabitleşir(Van Dyne, Graham, and Dienesch 1994).

2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yukarıda belirtilen kuramsal gerçekler ve görgül araştırmalar ışığında araştırmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

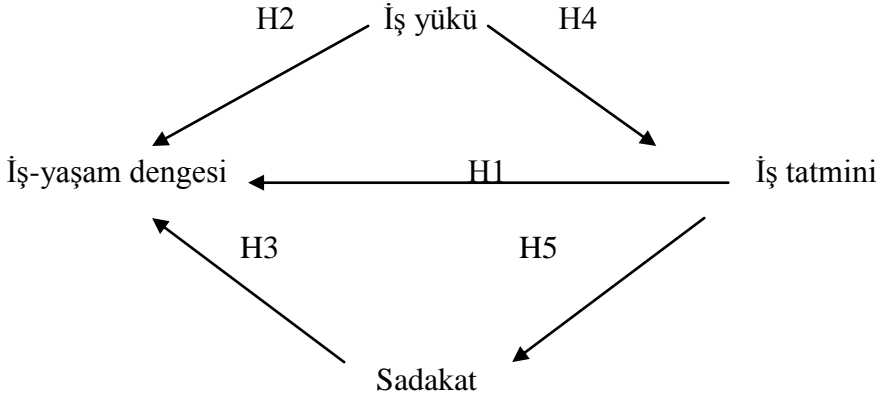
Hipotez 1: İş tatmini iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 2: İş yükü iş-yaşam dengesini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 3: Örgütsel sadakat iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 4: İş yükü iş tatminini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 5: İş tatmini örgütsel sadakati pozitif ve anlamlı olarak etkiler.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli.

3.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, belediyelerde çalışan personelin iş-yaşam dengesi ile iş tatmini, iş yükü, sadakat arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu başlık altında, araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması ile verilerin çözümü ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler ele alınmıştır.

4.1. Örneklem

Araştırmamızın örnekleme Kocaeli'nde bulunan belediyeler arasından basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 5 belediyenin çalışanlarından oluşmuştur. Araştırma için 328 adet anket formu doldurulmuş olarak geri gelmiş, 14 anket formu ise geçersiz kabul edilmiştir. Geçersiz kabul edilen anket formlarının değerlendirmeye alınmaması, araştırma için önemli olan ifadelerin çoğunun eksik doldurulmalarından kaynaklanmıştır. Örneklem büyüklüğü (n=314) çalışma evrenini temsil edecek büyüklüktedir. Örneklem büyüklüğü $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ formülüne göre hesaplanmıştır.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Toplanan nicel verilerin güvenilirlik ve geçerliliği, kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlı olmaktadır. Bu araştırmada elde edilen tüm bulgular araştırmanın yapıldığı 5 belediyenin sınırlılıkları dahilindedir. Bu çalışmadan elde edilen bulguların

örneklem grubunun dışında genellemeler yaparak yorumlanması doğru olmayacaktır. Bulgular sadece çalışmanın yapıldığı belediyelerdeki örneklem grubunu temsil etmektedir.

4. 3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, anket yöntemi uygulanmıştır. Bu yaklaşımla elde edilen bilgiler kullanılarak sonuca ulaşılmıştır. Belediyelerde alt düzey çalışanlardan en üst kademe yöneticilere kadar tüm çalışanların araştırmaya dahil edilmesi esas alınmıştır. Yöneticilerden alınan izinler doğrultusunda çalışanların anket formunu cevaplamaları sağlanmıştır. Araştırmada veri toplama araçları örneklem içine giren çalışanlara ulaşılarak internet üzerinden çevrimiçi olarak uygulanmıştır ve veriler 60 gün içinde toplanmıştır.(surveey.com)

İş-yaşam dengesi ölçeği: Latif ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği 24 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,79$ 'dur.

İş Tatmini ölçeği: İş tatminin ölçülmesinde 7 maddelik iş tanımlama indeksi (JDI-Job Description Index), ölçeği kullanılmıştır. Ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,84$ 'dür

Örgütsel Sadakat Ölçeği: Sadakatin ölçülmesinde 10 maddelik Mowday ve arkadaşlarının 1979'da geliştirmiş olduğu çalışan sadakati ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,78$ 'dir.

İş yükü Ölçeği: İş yükünü ölçmek amacıyla, Paul Spector ve Steve M. Jex (1997) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,80$ 'dir.

Ölçeğin güvenilirlik düzeyleri için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Bizim yaptığımız araştırmada tüm ölçeğin güvenilirliğinin $\alpha=,79$ olduğu görülmüştür. Sosyal bilimlerde ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için alfa katsayısının aldığı değerin 0,60'tan yüksek olması beklenmektedir.(Hair,2000)

4.4. Veri Çözümleme Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler "SPSS for Windows 16.0" programından yararlanılarak değerlendirilmiştir. Çalışanların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini, iş yükü, sadakat ile ilgili verilerin analizlerinde frekans analizleri ve değişimi görebilmek için ortalama ve

standart sapmaları bulunmuştur. İş-yaşam dengesi ile çalışan davranışı arasında ilişki olup olmadığı regresyon ve korelasyon analizi kullanılarak hesaplanmıştır.

4.5. Veriler ve Bulgular

Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%31,8) 18-25 yaş grubundadır, kadınların oranı (%39,2), erkeklerin oranı ise (%59,8)'dir. Cevaplayıcıların çoğunluğu evlidir (%53,7). Cevaplayıcıların lise düzeyinde eğitim görenlerin oranı (%44), ön lisans (%33), lisans (%17), yüksek lisanlı olanların oranı (%4,9) doktora düzeyinde eğitim görenlerin oranı ise (%1,1)'dir. İşyerinde uygulanan çalışma saatlerinde ise (%78,1) ile yasaların öngördüğü süre olmuştur.

Araştırmanın modelinde iş tatmini, sadakat ve iş yükünün iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olabileceği varsayımından hareket edilmekteydi. Modeldeki varsayımın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakmak ve *bağımlı değişkenler* ile *bağımsız değişkenler* arasındaki ilişkileri inceleyebilmek için basit regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlerde algılanan iş tatmini, iş yükü ve sadakat *bağımsız değişken* (neden), *iş-yaşam dengesi bağımlı değişken* (sonuç) olarak alınmıştır. Analiz sonucu aşağıda gösterilmiştir:

Hipotez 1: İş tatmini iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Tablo 1: İş tatmininin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	R	R2	Düzeltilmiş R2	ss
İş-yaşam dengesi	,420 ^a	,202	,201	,43203

($p < 0.05$, Bağımlı değişken: *İş-yaşam dengesi* Bağımsız değişken: *İş tatmini*.)

Tablo 2: İş tatmininin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin *coefficient* (katsayılar) tablosu.

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit sayı	2,456	42,904	,000
İş tatmini	0,151	8,341	,000

Tablo. 1 ve Tablo. 2'ye baktığımızda, iş tatmininin iş-yaşam dengesi üzerinde (belirlilik/determinasyon katsayısı) %20,2 oranında etkili olduğu bir başka ifadeyle iş-yaşam dengesindeki değişimin %20,2'sinin iş tatminiyle açıklandığı görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin doğru yönlü olduğunu göstermektedir. ($\beta=,151$) Bu iş tatminin arttıkça, iş-yaşam dengesinin de artacağı anlamına gelmektedir. $P<0,05$ anlamlılık düzeyinde mutlak değerce %42 ilişki vardır ve bu ilişki orta şiddette bir ilişkidir ($R=,420$). Sonuç olarak birinci hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 2: İş yükü iş-yaşam dengesini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Tablo 3: İş yükünün iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	ss
İş-yaşam dengesi	,123 ^a	,015	,013	,34780

($p<0.05$, Bağımlı değişken: *İş-yaşam dengesi* Bağımsız değişken: *İş yükü*,)

Tablo 4: İş yükünün iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin *coefficient* (katsayılar) tablosu.

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit sayı	2,720	40,542	,000
İş yükü	,063	3,055	,002

Tablo. 3 ve Tablo. 4'e baktığımızda, iş yükünün iş-yaşam dengesi üzerinde (belirlilik/determinasyon katsayısı) %1,5 oranında etkili olduğu bir başka ifadeyle iş-yaşam dengesindeki değişimin %1,5'sinin iş yüküyle açıklandığı görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin doğru yönlü olduğunu göstermektedir. ($\beta=,063$) Bu iş yükü arttıkça, iş-

yaşam dengesinin de artacağı anlamına gelmektedir. $P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde mutlak değerce %12,3 ilişki vardır ve bu ilişki zayıf şiddette bir ilişkidir ($R = ,123$). . Sonuç olarak ikinci hipotez red edilmiştir.

Hipotez 3: Sadakat iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Tablo 5: Sadakatın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	R	R2	Düzeltilmiş R2	ss
İş-yaşam dengesi	,296 ^a	,087	,086	,33479

($p < 0.05$, Bağımlı değişken: *İş-yaşam dengesi* Bağımsız değişken: *Sadakat*.)

Tablo 6: Sadakatın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin *coefficient* (katsayılar) tablosu.

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit sayı	2,130	20,411	,000
Sadakat	,256	7,642	,000

Tablo. 5 ve Tablo. 6'ya baktığımızda, sadakatın iş-yaşam dengesi üzerinde (belirlilik/determinasyon katsayısı) %8,6 oranında etkili olduğu bir başka ifadeyle iş-yaşam dengesindeki değişimin %8,6'sının sadakat ile açıklandığı görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin doğru yönlü olduğunu göstermektedir. ($\beta = ,256$) Bu sadakat arttıkça, iş-yaşam dengesinin de artacağı anlamına gelmektedir. $P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde mutlak değerce %29,6 ilişki vardır ve bu ilişki orta şiddette bir ilişkidir ($R = ,296$). Sonuç olarak üçüncü hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 4: İş yükü iş tatminini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Tablo 7: İş yükünün iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	R	R2	Düzeltilmiş R2	ss
İş tatmini	,237 ^a	,056	,054	,72309

($p < 0.05$, Bağımlı değişken: *İş tatmini* Bağımsız değişken: *İş yükü*.)

Tablo 8: İş yükünün iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin *coefficient* (katsayılar) tablosu.

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit sayı	3,901	27,969	,000
İş yükü	-,260	-6,014	,000

Tablo. 7 ve Tablo. 8'e baktığımızda, iş yükünün iş-yaşam dengesi üzerinde (belirlilik/determinasyon katsayısı) % 5,6 oranında etkili olduğu bir başka ifadeyle iş tatminindeki değişimin %5,6'sının iş yüküyle açıklandığı görülmektedir. Beta değerinin negatif olması ilişkinin ters yönlü olduğunu göstermektedir. ($\beta = -,260$) Bu iş yükü arttıkça, iş tatminin azalacağı anlamına gelmektedir. $P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde mutlak değerce %23,7 ilişki vardır ve bu ilişki orta şiddette bir ilişkidir ($R = ,237$). . Sonuç olarak ikinci hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 5: İş tatmini sadakati pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Tablo 9: İş tatmini sadakat üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	R	R2	Düzeltilmiş R2	ss
Sadakat	,352 ^a	,124	,123	,37915

($p < 0.05$, Bağımlı değişken: *Sadakat*.) Bağımsız değişken: *İş tatmini*

Tablo 10: İş tatminin sadakat üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizinin *coefficient* (katsayılar) tablosu.

Değişken	Beta	t	Sig.
Sabit sayı	2,502	38,262	,000
İş tatmini	,192	9,295	,000

Tablo. 9 ve Tablo. 10'a baktığımızda, iş tatmininin sadakat üzerinde (belirlilik/determinasyon katsayısı) %12,4 oranında etkili olduğu bir başka ifadeyle sadakatte değişimin %12,4'ünün iş tatmini ile açıklandığı görülmektedir. Beta değerinin pozitif olması ilişkinin doğru yönlü olduğunu göstermektedir. ($\beta=,192$) Bu iş tatmini arttıkça, sadakatin de artacağı anlamına gelmektedir. $P<0,05$ anlamlılık düzeyinde mutlak değerce %35,2 ilişki vardır ve bu ilişki orta şiddette bir ilişkidir($R=,352$). Sonuç olarak beşinci hipotez kabul edilmiştir

5.Sonuçlar

Bu araştırma ile iş-yaşam dengesi, iş tatmini, örgütsel sadakat ile iş yükü arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiştir. Bu amaçla belediye sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmış, çalışanların, iş tatmini, iş yükü ve örgütsel sadakatlerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri, oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmadan ve konu üzerine yapılan çalışmalardan iş-yaşam dengesi, örgütsel sadakat, iş tatmini ve iş yükü kavramları farklı anlamlara gelse de her zaman bir arada düşünülen kavramlar olduğu anlaşılmaktadır

Analiz sonuçları incelendiğinde çalışanların iş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu beklenen bir sonuçtur. Nitekim evden işe taşınan sorunların çalışma yaşamında sorunlara yol açtığı çok rastlanan ve olası bir durumdur. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu bazı çalışmalarla uyumlu (Frone vd., 1997;Rantanen vd., 2008), ancak bazı çalışmalarla uyumlu değildir (Steinmetz vd., 2008; Matthews vd., 2009)

Çalışanların örgütsel sadakatleri ile iş-yaşam denge düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumludur. (Amason ve Sapienza, 1997; Day ve Chamberlain, 2006). Yazında iş-yaşam dengesi düzeylerinin örgütsel sadakati anlamlı olarak etkilemediği konusunda bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların iş tatmini ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, iş tatminin örgütsel sadakati anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu benzer çalışmalarla uyumludur. (Leung vd., 2008; Mowday vd.,1979; Loveman, 1998; Rachel vd., 2009). Abraham ve Anat (2004) ile Barbara (1998) örgüte duyulan sadakatin, üretkenlik, iş kalitesi, örgütsel etkililik iş tatmini ve motivasyonun artması, işten ayrılma isteğinin düşmesi üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde iş tatminin olmadığı bir çalışma ortamında da örgütsel sadakat göstermek kolay değildir

Yapılan analizler sonucunda çalışanların iş yükü ile iş-yaşam dengesi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Çalışanların iş yükü düzeyi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu benzer çalışmalarla uyumludur (Graham, 1991; Chang vd.2007).

Sonuç olarak, çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin ile iş tatmini ve örgütsel sadakat düzeylerinden etkilendiği belirlenmiştir. Bunun yanında çalışanların iş tatmini ile örgütsel sadakatleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir. İş yükü ile iş tatmini arasında anlamlı etkiler olduğu belirlenmiştir. İş yükü ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı etkiler olmadığı belirlenmiştir. Bütün bunların yanı sıra araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı sektör, yapı itibarıyla diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Bu nedenle farklı sektörlerde yapılacak araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilebilir. Bundan sonra benzer konularda araştırma yapacak olan akademisyenlere daha farklı değişkenlerle analiz yapmaları önerilebilir. Bu kapsamda ele alınan örneklem üzerinde değişkenlerinin aralarında oluşturulan modelin uyumlu olup olmadığı yapısal eşitlik modeliyle test edilebilir. Araştırmanın yapısal eşitlik modeliyle, modelin uyum iyiliğini belirlemeye yönelik bir çalışma yapılarak desteklenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmada kullanılmayan demografik değişkenlerle analiz yapılarak, farklı modellerin ve farklı değişkenlerin test edilmesine sağlanabilir. Özellikle örgütsel davranış gibi insan faktörünün son derece önemli olduğu bir alanda, karmaşık faktörler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin oluşturulacak modellerle test edilmesi, yönetim ve insan kaynakları yönetimi açısından daha tatmin edici sonuçlar verebilir.

Kaynakça

Abraham C., F. Anat.(2004). “Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation”, *International Journal of Organization Theory and Practice*, 7(3): 289.

Amason, A. C. ve H. J. Sapienza. (1997) “The Effects of Top Management Team Size and Interaction Norms on Cognitive and Affective Conflict.”, *Journal of Management*, 23(4): 495–516.

Barnett, R. C.(1999). A New Work-Llife Model fort he Twenty First Century. *Academy of Political and Social Science*, 1999.

Carmeli, A.,&Freund, A.(2004). Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(3), 289-309.

Cedoline, A. J. (1982). Excerpts from Job Burnout: Symptoms, Causes, and Survival Skills. *Columbia University Press*.

Chang, C., E. J. Russell ve Y. Liu-Qin, (2007) “Emotional Strain and Organizational Citizenship Behaviours: A Meta-Analysis and Review”, *Work & Stress*, 21: 312-332.

Clark, S.C.(2000).Work/Family boreder Theory: ANew Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*.

Crossman, A., Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), pp.368-376.

Day A. L. , T. C. Chamberlain. (2007) “Committing to Your Work, Spouse, And Children: Implications For Work–Family Conflict “, *Journal of Vocational Behavior*, 68: 116–130.

Defrank, R.S. and Ivancevich, J. (1998). Stress on the Job: an Executive Update, *The Academy of Management Executive*, (August) V:12. No.3.

Duxbury, L., Higgins, C. Work-Life Balance in Canada: Making the Case for Change. <http://www.aisapasific.ca/data/caprn/cjspproject/duxburyfinal.PDF>. Erişim Tarihi:01.03.2014.

Friday, S.S., Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22 (5), pp.426-442.

Frone, M.R., J.K. Yardley, K.S. Markel.(1997).“Developing and Testing An Integrative Model of the Work–Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50: (2), 145–167.

Graham, J.(1991) “An Essay on Organizational Citizenship Behavior”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4: 249–270.

Greenberg E. S., Sikora P., Grunberg L. and Moore S. Work Teams and Organizational Commitment Working Paper, University of Puget Sound.

Ganesh, J., Arnold, M.J., and Reynolds, K.E.(2000). Understanding the Customer Base of Servic Providers: An Examination of The Differences Between Switchers and Stayers. *Journal of Marketing*, 65(3), 65-87.

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, 510–531.

Hackman, J.R., Oldham, G.R.,(1980) *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California., s. 284

Helm, Sabrina, (2011). “*Employees Awareness of Their Impact on Corporate Reputation*”, *Journal of Business Research*, Vol.64, Issue 7,

Heskett, J.,L., Sasser, W.E, and Schlesinger, L.A.(1997). *The Service Profit Chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Values*.New York: Free Press.

J.F. Hair, P.B. Robert Ve J.O. David, (2000).*Marketing Research*, International Edition, Irwin McGraw - Hill. s.39

Katz, D. and Kahn, R.L.(1978). *The Social Psychology of Organizations*.New York: John Wiley and Sons.

Keser A.(2012). *Çalışma Psikolojisi*. Ekin Yayınevi, 3.Baskı, Bursa.

Kirchmeyer, C.(2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time.C.L. Cooper, D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7Wiley, West Sussex, UK, pp. 79–93.

Kırcıoğlu, F., Timuroğlu, M.K., Çınar, O.(2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi-Bir Uygulama-. *Yönetim*, Yıl:20, Sayı:63, Haziran, ss-59-76.

Lam, S.S.K. (1995). Quality management and job satisfaction: an empirical study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12 (4), pp.72-78.

Leung M., Y.S. Chan ve P. Olomolaiye. (2008). “Impact of Stress on the Performance of Construction Project Managers”, *Journal of Construction Engineering and Management*, 134(8): 644-652.

Loveman, G.W. (1998). “Employee Satisfaction, Customer Loyalty, and Financial Performance: An Empirical Examination of the Service Profit Chain in Retail Banking.”, *Journal of Service Research*, 1(1): 18-31.

Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York, Mc Graw Hill.

Matthews, R. A., C. A. Bulger, J.L. Barnes-Farre, (2009). “Work Social Supports, Role Stressors, and Work–Family Conflict: The Moderating Effect of Age”, *Journal of Vocational Behavior*, 1-3.

Moorman, R.,H. and Blakley, G.L.(1995). Individualism- Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 16, 127-142.

Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Sayı:14, s.224-247.

Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Streers R.M. (1982) *Employee Organizations Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnove*. New York, Academic Press.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology* 71, 3: 492-499.

Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T.(2001). *İşletme*. Ezgi Yayınevi, Bursa.

Savery, L.K. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15 (6), pp.18-27.

Shah, S., H., S., Jaffari, A.,R., Aziz,J., Ejaz,W., Ul-Haq, I.,Raza, S.,N.(2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, September 2011 Vol, 3, No 5, pp.256-267.

Spector, P.E.(2000). *Industrial&Organizational Psychology*, 2nd Ed., John Wiley.

Steinmetz, H., M. Frese, P. Schmidt. (2008). "A Longitudinal Panel Study on Antecedents and Outcomes Of Work–Home Interference." , *Journal of Vocational Behavior*, 73: 231–241.

Sverko, B., Arambasic, L. and Galesic, M. (2002). Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301.

Paul E.Spector, (1997) Stressor Scales Page: Interpersonal Conflict Scale, Organizational Constraints Scale, and Workload Scale, Erişim Adresi: <http://chuma.usf.edu/~spector/scales/strspage.html>

Perrewe. P. and Victory, F.A. (1988). Combatting Job Stres. *Training and Development Journal*, (April).

Rachel W.Y.Y., C.L. Y. Andy ve T.C. E. Cheng .(2009). “An Empirical Study Of Employee Loyalty, Service Quality and Firm Performance in the Service Industry”, *International Journal of Production Economics*,

Rantanen, J., U. Kinnunen, T. Feldt, L. Pulkkinen.(2008). “Work–Family Conflict and Psychological Well-Being: Stability And Cross-Lagged Relations Within One- And Six-Year Follow-Ups”, *Journal of Vocational Behavior*, 73: 37–51.

Reichheld, F.F. and Teal, T. (1996). *The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value*. Boston: Harvard Business School Press.

Telman, N., Ünsal, P.(2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi, İstanbul.

“Understanding Ergonomics At Work” (2005)., Health and Safety Executive Publication, Free Leaflets, December Erişim Adresi: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg90.pdf>

Van Dyne, L., Graham, J., W., and Dienesch, R., M.(1994). Organizational Citizenship Behaviour: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.