

**VİZYONER LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN
ARACI ROLÜ: ÇUKUROVA BÖLGESİ'NDE FAALİYET
GÖSTEREN BANKALAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE
IN THE EFFECT OF VISIONARY LEADERSHIP ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON
BANKS OPERATING IN THE CUKUROVA REGION

Nuri Barış ERYILMAZ, Azmi YALÇIN

75

VİZYONER LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARACI ROLÜ: ÇUKUROVA BÖLGESİ'NDE FAALİYET GÖSTEREN BANKALAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ¹

THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF VISIONARY LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON BANKS OPERATING IN THE CUKUROVA REGION

Anahtar Kelimeler:

Liderlik,
Vizyoner liderlik,
İş-yaşam dengesi,
Örgütsel bağlılık,

Keywords:

Leadership,
Visionary leadership,
Work-life balance,
Organizational
commitment.

Nuri Barış ERYILMAZ ², Azmi YALÇIN ³

ÖZ

Küreselleşmenin etkilerinin yoğun olarak hissedildiği sektörlerden biri olan bankacılık sektörü, hem ekonomik gelişime vermiş olduğu destek hem de sahip olduğu yüksek istihdam potansiyeli nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir yere sahiptir. Günümüz iş dünyasında örgütlerin başarılı olabilmeleri ve rekabet üstünlüklerini koruyabilmeleri için en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağının örgütsel bağlılığı ve kendini geliştirebilmesi çok önemlidir. Bunu sağlayabilmek için örgütlerin vizyon, bilgi ve empati sahibi liderlere ve ayrıca, iş-yaşam dengesini sağlıklı bir şekilde kurabilmiş çalışanlara ihtiyaçları vardır. Bu çalışmada modern liderlik türlerinden vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiş olup, iş-yaşam dengesinin söz konusu ilişkideki aracılık rolü araştırılmıştır. Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkideki aracılık rolünü test etmek üzere bankacılık sektöründe bir uygulama yapılmış ve 450 banka çalışanından anketler vasıtasıyla veriler elde edilmiştir. Verilerin analiz edilmesi neticesinde elde edilen bulgulara göre; vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin kısmi aracılık etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

The banking sector, which is one of the sectors where the effects of globalization are felt intensely, has an important place in Türkiye as well as in the whole world, due to the support it has given to economic development and the high employment potential it has. In today's business world, organizational commitment and self-development of human resources, which is one of the most important resources, is very important for organizations to be successful and maintain their competitive advantage. In order to achieve this, organizations need leaders with vision, knowledge and empathy, as well as employees who can establish a healthy work-life balance. In this study, the effect of visionary leadership, one of the modern leadership types, on organizational commitment was examined, and the mediating role of work-life balance in this relationship was investigated. In order to test the effect of visionary leadership on organizational commitment and the mediating role of work-life balance in this relationship, an application was made in the banking sector and data were obtained from 450 bank employees through questionnaires. According to the findings obtained as a result of the analysis of the data; It has been concluded that visionary leadership has a positive effect on organizational commitment and that work-life balance has a partial mediation effect on the effect of visionary leadership on organizational commitment.

¹ Bu çalışma, “Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü: Çukurova Bölgesi’nde Faaliyet Gösteren Bankalar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr., Çukurova Üniversitesi, İşletme Bölümü, nuribarıs.eryilmaz@gmail.com, ORCID:0009-0002-5857-7331

³ Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İşletme Bölümü, azmiyalcin@cu.edu.tr, ORCID:0000-0002-9323-3350.

Alıntılanmak için/Cite as: Eryılmaz B. E., Yalçın A. (2025) Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü: Çukurova Bölgesi’nde Faaliyet Gösteren Bankalar Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34 (2), 1288-1304

GİRİŞ

Rekabetin etkisini giderek artırdığı, bilginin merkeze alındığı ve çok büyük bir hızla kendini yenilediği iş dünyasında, kurumların elde ettikleri başarıların ve sahip oldukları işlerin sürdürülebilirliği liderlerin etkinliğine, işgörenlerin kuruma sadakatlerine ve hem kurum içinde hem de kurum dışında üstendikleri rollerin iyi şekilde anlaşılmasına bağlıdır (Xie, 2019).

Bankacılık sektörü sürekli yenilenen ve gelişen yapısı, bilgi ağları ve teknolojisi ile dinamik bir yapıya sahiptir. Bununla birlikte, her geçen yıl artan rekabet ortamı ve bu rekabet ortamı içinde başarılı olabilmenin yarattığı stres ve iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için gösterilen ekstra çaba da banka çalışanları üzerinde önemli derecede baskı oluşturmaktadır (Advani, 2015). İşgörenlerin başarılı olabilmeleri ve bulundukları kurumlara bağlılık göstererek katkı sağlayabilmelerinde beraber çalıştıkları liderlerinin göstermiş olduğu liderlik biçiminin ve söz konusu işgörenlerin kurabildikleri iş-yaşam dengelerinin önemi son derece büyüktür (Anwar, 2013).

Liderlik bir örgüte yön, destek ve rehberlik sağlayarak örgütün çevreyle uyum içinde olması, örgüt içinde verimli olmayan davranış kalıplarının daha verimli olanlarıyla değişimi ve örgütün üstlenmiş olduğu misyonunun gerçekleştirilmesi için güçlü bir zemin oluşturur (Uddin, Fan ve Das, 2016). Lider, izleyenler üzerinde etki bırakabildiği ölçüde başarılıdır (Örücü ve Çoban, 2017). “Vizyoner liderlik” alanyazında mevcut olan diğer liderlik türlerinden ayrı olarak son zamanlarda yoğun biçimde kendinden söz ettiren liderlik biçimidir. Vizyoner liderlik, liderlerin önderlik ettikleri kurumu, proaktif ve hümanist bir yaklaşımla önceden konulan realist bir hedef çerçevesinde, hizmette bulunduğu kişileri merkeze alarak yönlendirmesine ve devamlı gelişim içerisinde tutmasına dayanır (Bulut ve Uygun, 2010). Vizyoner lider, ekip arkadaşı olan, insanı odağa alan, paylaşımcılığı hayat felsefesi haline getiren, katılımcılığı benimseyen, güdüleyici, açık, esnek ve vizyoner bir insandır (Drucker, 2000; Tanrıbil, 2016).

Örgütsel Bağlılık; örgütsel davranış ile psikolojinin en önemli konuları arasında bulunmakta olup, bugünün dünyasındaki değişmelere koşut olarak konuyla ilgili

çalışmaların giderek arttığı ve derinleştiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık, personelin bulunduğu kuruma değişik nedenlerden ötürü sadakat duyması bakımından, kurumların devamlılığına yönelik olarak yaşamsal önemde bir kavramdır. Bu yönüyle bakıldığında bağlılık, bireyin kurumda kalmasını sağlamaya yönelik bir köprü görevi görmektedir. İşgörenin bulunduğu kuruma karşı duyduğu bağlılığın kuvvetini ortaya koyan örgütsel bağlılığın örgütsel performans üzerinde olumlu etkide bulunduğu, işe geç kalma, devamsızlıkta bulunma, işten ayrılma vb. olumsuz etkileri azalttığı düşünülmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004).

İşgörenlerin bireysel ve iş yaşamlarındaki memnuniyet düzeyleri, sağlayabildikleri iş-yaşam dengeleri örgütleri etkilemektedir. İşgörenlerin iş ve özel yaşamlarında kendilerini geliştirebilmeleri için ihtiyaç hissettikleri zamanlarının bulunması, yapılan işin kalitesini artırırken aynı zamanda işgörenlerin kendi kabiliyetlerine yönelik algılarını da yükseltmektedir; bu da direkt olarak verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Örgütlerce uygulanmakta olan bireysel hayatın sürekliliğini destekleyen politikalarla kurallar, personelin işlerine ve örgütlerine karşı hissettikleri sadakati artırmakta, devamsızlığı azaltmakta ve verimlilikle beraber üretkenlikte artış sağlamaktadır (Khan, 2010). Bu kapsamda, vizyon sahibi liderler ile iş yaşam dengesini sağlamış ve örgütlerine bağlı bireylerin önemi her geçen gün artmaktadır.

“Vizyoner liderlik” son yıllarda araştırmacıların oldukça önem verdiği liderlik özelliklerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Groves, 2006). Vizyon sahibi lider, geleceğe yönelik fikirleri yansıtabilen, örgüt içerisinde eşsiz düşüncelerin filizlenmesini sağlayabilen, ilham verebilen ve takım ruhunu oluşturabilen liderdir (Aydın ve Karaman, 2022). Yapılan araştırmalarda, vizyoner liderliğin hem örgütsel hem de bireysel anlamda çıktılarla pozitif ilişkili olduğu görülürken, araştırmaların çoğunun doğrudan etkiler üzerine yoğunlaştığı, diğer örgütsel değişkenlerle birlikte vizyoner liderliğin sağlayabileceği dolaylı etkilerin görece ihmal edildiği görülmüştür (Dhammika, 2016). Bu çalışma, vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünü temel alması bakımından diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Mevcut

alanyazın taramasında, Vizyoner Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve İş-Yaşam Dengesiyle ilgili konuları farklı farklı veya bu üç faktörden ikisini birlikte ele alan birçok araştırma bulunduğu görülmekle birlikte; söz konusu üç unsuru bir arada inceleyen ve iş-yaşam dengesinin aracı rolünü bankacılık sektörü üzerinde araştıran çalışmaya rastlanılmamış olması bu araştırmanın özgünlüğünü ortaya çıkarmaktadır. Araştırmanın örnekleminde hem kamu hem de özel sektör banka çalışanlarından derlenecek verilerin analize tabi tutulacak olması da çalışmanın önemini artırmaktadır. Ayrıca, bu çalışma, insan kaynağını etkin bir şekilde yönetebilmek ve örgütlerin uzun dönemli yaşam sürmelerini sağlayabilmek üzere birbirleriyle ilgili olduğuna inanılan söz konusu terimlerden yöneticilerin yararlanmasını ve işgörenlerin verimliliğini artıran insan kaynağı politikalarının üretilip geliştirilebilmesine yardım etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada Türkiye’deki bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankalarda görev yapan işgörenler içerisinde ele alınan bir örnekleme vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü araştırılacaktır. Böylece, örgütün etkinliğine, verimliliğine, uzun dönemde yaşamasına, rekabet avantajı elde etmesine büyük katkı sağlayan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, vizyoner liderlik davranışlarından ne derece etkilendiği ve bu etkide iş yaşam dengesinin varsa aracı rolü açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

LİTERATÜR TARAMASI

Liderlik Kavramı

Liderlik tarihsel süreç içerisinde kademeli bir şekilde esasları oluşturulan ve zaman içerisinde değişen şartlara uyum sağlayarak bugüne gelebilmiş yönetim adına belki de en önemli kavramlardan biridir (Algahtani, 2014). Özellikle de yönetimin bir bilim olarak ele alınmasıyla başlayan ve yönetimin yürütme fonksiyonunda hayati öneme sahip olan liderlik, örgütlerin amacına ulaşmasında önemli rol oynamaktadır (Şahne ve Şar, 2015).

“Liderlik” sözcüğünün kökü Latinceye ve sonradan İngilizceye dayanır. Eylem şekli “lead” olan sözcüğün “yönlendirmek, yol göstermek, öncülük yapmak ve rehberlik etmek vb.” anlamı vardır. Söz konusu eylemi yapan, yapan halini belirten “leader” sözcüğünün rehber,

kılavuz, yönlendirici ve öncü gibi anlamları bulunmaktadır. Türk dilinde karşılık olarak “önder” sözcüğü önerilmiş ise de İngilizceden aynen aktarılan “lider” kelimesi daha fazla kullanılır (Eraslan, 2004).

Liderlik insanlığın var oluşu kadar eski bir kavram olup, liderlik, lider ve takipçi kavramları 5000 yıllık Mısır yazıtlarında temsil edilmiştir. Juluis Ceasar’ın Roma Senatosu önünde yaptığı konuşmada, Homeros’un İlyada ve Odyssea adlı eserinde, Platon ve Aristo tarafından kaleme alınan eserlerinde lider ve liderlik hakkında düşüncelerini ifade ettikleri belirtilmektedir (Nanus, 1992).

Vizyoner Liderlik

Liderlik, İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren iki veya daha fazla kişinin olduğu yerde kendi gösteren, yaşamın her alanında etkisini hissettiren, farklı açılardan bakıldığında farklı yönleri görülebilen bir kavramdır. Bundan dolayı, liderliğin ne anlama geldiği konusunda farklı araştırmacılar tarafından birçok tanım yapılmış olmasına rağmen tam anlamıyla fikir birliği oluşturulamamıştır. Söz konusu farklılıkların en mühim sebebi liderliğin tek bir yolun üstünde değil, insanların yaşamının tüm alanlarında bulunmasıdır. Uzun dönemi görebilmek, anlayabilmek, ikna edici vizyon ile hedef tayin ederek takipçileri yönlendirmek liderliğin önemli unsurları arasındadır. Buradan hareketle liderlik, geleceği görebilmeyi, kurumun geleceğiyle ilgili inandırıcı vizyonlarla hedefler saptamayı, çalışanları da bu hedefleri gerçekleştirmek üzere harekete geçirmeyi kapsamaktadır (Gilfoyle, 1987).

Liderlik, işletmenin değişimlere uyabilmesine yönelik olarak gereken yeniliklerle değişimleri, dönüşümleri gerçekleştirmek, kuruma yeni bir vizyon vermek ile alakalıdır. Liderlik sürekli olarak değişim ile alakalıdır, tüm değişimler de liderlik gerektirmektedir (Bargau, 2015).

Vizyoner Liderlik, özellikle 1990 yılından bu yana eğitim (Fehlis 2005; Ylimaki 2006), politik bilimler ve yönetim (Fechter ve Horowitz 1991; Nanus 1992; Dilts 1996) gibi birçok alanda araştırmacı ve uygulayıcıların dikkatini çeken bir konu olmuştur. McLamey ve Rhyno (1999)’a göre vizyona sahip liderlik olgusunun kökeni Mary Parker Follett’in yaklaşık 100 yıl öncesindeki (günümüze göre)

liderlik, grup üyeliği, katkı, katılım ve iş birliği konulu çalışmasına dayanmaktadır. Vizyoner liderlik, bugünün karmaşık ve çalkantılı çevresinde örgütlerin yaşamlarını idame ettirerek başarılı bir gelişim yakalayabilmeleri için altın anahtar rolündedir (Algahtani, 2014).

Örgütsel Bağlılık

Örgütlerle ilgili olarak önemli sonuçlarının bulunduğu düşünülen ve tüm toplumsal sistemlerde bulunan “bağlılık” terimine, değişik disiplinlerdeki araştırmacılar birbirinden değişik anlamlar yüklemiştir (Seymen, 2008).

Bilginin ve teknolojinin etkisini her geçen gün artırdığı günümüzde, örgütlerin karşı karşıya kaldıkları rekabet ortamı ve kendi içlerinde yaşadıkları yönetim tarzları da çok hızlı değişim göstermektedir. Örgütlerin ve yöneticilerin bu hızlı değişime ayak uydurabilmeleri, işgörenlerle olan iletişim ve çalışma biçimlerini gözden geçirerek tekrar yapılandırılmalarına bağlıdır. Söz konusu ilişkideki önemli noktalardan biri olan örgütsel bağlılık, işgörenin faaliyette bulunduğu, çalıştığı ve emek harcayarak üretime katkı sağladığı örgütüne yönelik hissetmiş olduğu bağlılığın bir yansımasıdır (Çöl ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yapılan birçok araştırma olmasına karşın, örgütsel bağlılığın kavramsal açıdan ne manaya geldiği hususunda fikir birlikteliği oluşturularak resmedilen ve betimlenen tanım yoktur (Mottaz, 1989; Joolideh ve Yeshodhara, 2009). Bunun en önemli nedenlerinden birisi, sosyoloji, toplumsal psikoloji, örgütsel davranışla örgütsel psikoloji vb. farklı alanlardan gelen araştırmacı ve düşünürlerin konuyu kendi uzmanlıkları ve bakış açıları merkezinde incelemeleridir (Oliver, 1990). Bundan dolayı, söz konusu kavram farklı araştırmacılar tarafından çalışılan (Mottaz, 1989; Joolideh ve Yeshodhara, 2009), her araştırmacının kendi bakış açısını ve düşüncesini yansıtarak farklı tanımlar üretebildiği bir temelde biçimlenmiştir (Oliver, 1990).

İş-Yaşam Dengesi

“İş”, genel olarak bir değer yaratan emeği ifade ederken; “denge”, duygusal ve zihinsel uyum ya da ahenk ve istikrar olarak tanımlanmaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017). Farklı bir tanıma göre iş, ücretli istihdam olarak; yaşam,

iş dışı aktiviteler, çalışılmayan zaman, aile sorumlulukları ve aileyle geçirilen zaman şeklinde ifade edilebilmektedir (Tuğsal, 2018). İş-yaşam dengesi bakımından iş, kariyer ve bireysel çabaları belirtirken; yaşamsa, sağlık, mutluluk, aile ile zaman geçirmeyi özetler (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007).

İş-aile çalışmaları, önemli sayıda kadın işgücünün istihdama katılımıyla birlikte, çalışan kadınlara bilhassa da çalışan annelere odaklanmaya başladığında filolojik değişime uğramış ve iş-yaşam dengesi araştırmaları olarak çalışmalar yapılmıştır (Sharma ve Nayak, 2016). Söz konusu dengeye yönelik yapılan programların başlangıcının 1930’lu yıllara kadar uzandığı ifade edilmesine rağmen kavramın ilk kez 1970’li yılların sonlarına doğru kullanıldığı ve bu kavramın ilk ortaya çıkış nedeninin, aileye ayrılan zamanı kullanır iken işyerindeki taleplerini görmezden gelememe ve bu iki olguyu entegre etme çabaları olduğu belirtilmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Kaliannan, Perumal ve Dorasamy, 2016). Bununla birlikte, iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkilemesinin insanların dikkatini daha çok çekmeye başlaması sonucunda, 1980’li yılların ortalarından itibaren iş-yaşam dengesi konulu çalışmalar alanyazında yoğun olarak işlenmeye başlamıştır (Arthur, 2004).

Geçmişten günümüze farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken iş yaşam dengesini konu alan çalışmalar her geçen gün artış göstermektedir. İş-yaşam dengesi kavramı özellikle zaman konusunda yaşanan ve sosyal yönden hissedilen kısıtlılığı ifade etmektedir. İkilem iş ve iş dışı yaşamın özellikle aile yaşamının yönetimi ile ilgilidir (Delecta, 2011).

YÖNTEM

Araştırmanın kapsamı Çukurova Bölgesi’nde (Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illeri) faaliyet gösteren bankalarda bulunan işgörenlerin vizyoner liderlik algıları, iş-yaşam dengeleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek olarak belirlenmiştir.

Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkideki aracılık rolünü inceleyebilmek amacıyla anket çalışması uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde işgörenlerin demografik

özelliklerini tespit edebilmeye yönelik sorular oluşturulmuştur. Ankette sorulan sorulardan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektördeki mesleki deneyim süresi ve çalışılan departman tanımlayıcı demografik analiz sorularıdır. Anketin ikinci bölümünde kişinin vizyoner liderlik algısını, üçüncü bölümünde kişinin örgütsel bağlılık düzeyini ve dördüncü bölümünde kişinin iş-yaşam dengesi düzeyini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketteki sorular 5’li Likert ölçeğinde hazırlanmıştır.

Bu bağlamda vizyoner liderlik (VL) çalışmada bağımsız değişken; örgütsel bağlılık (ÖB) bağımlı değişken; iş-yaşam dengesi (İYD) aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Çalışma kapsamında bağımsız değişkenin, bağımlı değişken ve bunun alt boyutları üzerine etkisine, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerine etkisine, aracı değişkenin bağımlı değişken ve bunun alt boyutları üzerine etkisine bakılmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü incelenmiştir. Belirtilen kavramlar üzerinde daha iyi yorumda bulunabilmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler temelinde araştırma yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik yöntemlerinden frekans tabloları, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, ayrıca korelasyon analizi yapılarak t-testlerine yer verilmiştir.

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini Çukurova Bölgesi kapsamında bulunan Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illerinde faaliyet gösteren bankalarda görev yapan işgörenler oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği tarafından yayınlanan banka ve sektör bilgilerine göre; Adana ilinde 3.484, Mersin ilinde 2.265, Hatay ilinde 1.510 ve Osmaniye ilinde 387 kişi olmak üzere toplam 7.646 banka çalışanı bulunmaktadır (Türkiye Bankalar Birliği, 2022). Zaman, yoğun çalışma temposu ve ulaşılabilirlik gibi nedenlerle araştırma evreninde yer alan her ögeye ulaşmanın mümkün olmaması sebebiyle Çukurova Bölgesi’nde faaliyet gösteren (Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illeri) banka çalışanlarından 450 kişiye anket ulaştırılmıştır. Hatalı kodlama yapılması nedeniyle bir anket analize dahil edilememiş olup 449 adet anket analiz edilmiştir.

Kullanılan ölçekler

Bu çalışmada veri toplamak için nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu uygulanmıştır. Veriye ulaşmada yararlanılan anket formu dört bölümü içermekte olup, birinci bölümde ankete katılım gösteren işgörenlerin demografik yapıları ile ilgili bilgi almaya yardımcı olabilecek sorular bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde sırasıyla katılımcıların, vizyoner liderlik algıları, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi düzeylerini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket tüm katılımcılara online olarak ulaştırılmıştır. Ankete katılım gösteren işgörelere 5’li Likert tipi bir değerlendirme ölçeği vasıtasıyla anket içinde bulunan sorulara katılım dereceleri sorulmuştur. Araştırma kapsamında uygulanan anketler aracılığı ile elde edilen veri SPSS’de analiz elde edilmek üzere veri setine dönüştürülmüştür. Anket çalışmasında kullanılan ölçekler aşağıda verilmiştir.

Bu çalışmada, Sashkin (1996) tarafından geliştirilen, Tanrıbil’in (2015) ve Yeyrek’in (2018) çalışmalarında kullanmış olduğu Vizyoner Liderlik Ölçeği’nden faydalanılmıştır. Ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı 0,988 olarak hesaplanarak, söz konusu ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vizyoner liderlik ölçeği 5 boyut ve 25 ifadeyi kapsamaktadır.

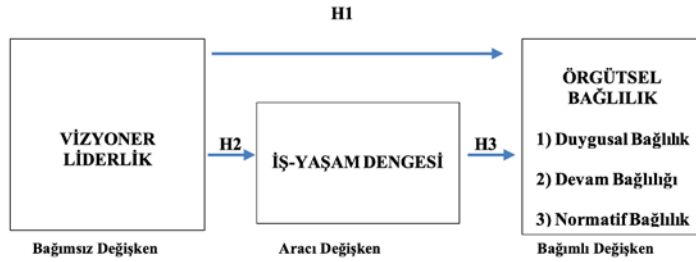
Örgütsel bağlılık davranışlarının belirlenebilmesi amacıyla, Meyer ve Allen (1991)’in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli temelinde; Wasti (2000) tarafından oluşturulan ve Ertan (2008)’ın ve Sevgin (2019)’in kullanmış olduğu, 22 maddeyi kapsayan, genel Cronbach Alfa değeri 0,82 (duygusal bağlılık için 0,83, devam bağlılığı için 0,77 ve normatif bağlılık için 0,87) olan örgütsel bağlılık ölçeği esas alınmıştır.

Bireylerin, iş-yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen, 4 farklı boyutu (iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması) içeren, toplam güvenilirliği 0,91 olan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır.

Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli, alanyazında yer alan kavramsal bilgilere göre şekillendirilmiştir. Bu bağlamda; araştırmamızda

vizyoner liderlik, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık olmak üzere 3 değişken vardır. Bu değişkenlerden vizyoner liderlik bağımsız değişken, örgütsel bağlılık bağımlı değişken ve iş-yaşam dengesi aracı değişken olmaktadır. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Modelde belirtilen değişkenlere, bu değişkenlerin aralarındaki ilişkilere ve alanyazında yapılan araştırmalar neticesinde kavramsal çerçevede belirtilen bilgiler ışığında oluşturulan çalışma hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de resmedilen araştırma modelinde; araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık, bağımsız değişkeni vizyoner liderlik ve aracı değişkeni iş-yaşam dengesidir.

Kuramsal açıklamalarda yapılan tanımlamalar ve bu kapsamda hazırlanan modelde belirtilen değişkenlere göre aşağıdaki hipotezler belirlenmiş ve test edilmiştir.

H1: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Vizyoner Liderliğin İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkisinde İş-Yaşam Dengesinin aracı değişken olarak anlamlı bir etkisi vardır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	199	44.32
Erkek	250	55.68
Yaş		
25 ve daha az	49	10.91
26-35	149	33.19
36-45	144	32.07
46-55	91	20.27
56 ve üstü	16	3.56
Medeni Durum		
Evli	322	71.71
Bekar	127	28.29
Eğitim Durumu		
Lise	30	6.68
Ön Lisans	82	18.26
Lisans	223	49.67
Yüksek Lisans	109	24.28
Doktora	5	1.11
Sektör Deneyim Süresi		
5 yıl ve daha az	103	22.9
6-10 yıl	126	28.06
11-15	101	22.50
16-20	52	11.58
21 ve üstü	67	14.92
Departman		
Şube	209	46.55
Bölge Müdürlüğü Birimleri	240	53.45
Toplam	449	100

Tablo 1.'e göre erkek katılımcılar n=250 (%55.68) ve kadın katılımcılar n=199 (%44,32)'dur.

Katılımcıların yaşa göre en çok (n = 149, %33,19) 26-35 yaş, sonrasında ise (n = 144, %32.07) 36-45 yaş, (n = 91, %20.27) 46-55 yaş, (n = 49, %10.91) 25 ve daha az olduğu görülmektedir. En az (n= 16, %3.56) 56 ve üzeri yaş aralığı bulunmaktadır.

Medeni durumlarına göre (n= 322, %71.71) evli, (n= 127, %28.29) bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumuna göre (n = 223, %49.67) lisans, (n = 109, %24.28) yüksek lisans, (n = 82, %18.26) ön lisans, (n = 5, %1.11) doktora ve ayrıca, (n = 30, %6.68) lise mezunu bulunmaktadır.

Sektör deneyim süresine göre en çok (n = 126, %28.06) 6-10 yıl aralığında, daha sonra (n = 103, %22.94) 5 yıl ve daha az, (n = 101, %22.50) 11-15 yıl olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte (n= 67, %14.92) 21 yıl ve üzeri ve (n = 52, %11.58) 16-20 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Çalışılan departmana göre en çok (n = 240, %53.45) bölge müdürlüğü birimleri çalışanı, daha sonra (n = 209, %46.55) şube çalışanı bulunmaktadır.

Tablo 2. incelendiğinde yaşa göre Duygusal Bağlılık [$F_{(3-447)} = 10.615$, $p < .05$], Devam Bağlılığı [$F_{(3-447)} = 14.170$, $p < .05$] ve İş-Yaşam Dengesi [$F_{(3-447)} = 12.782$, $p < .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılığa sahip olup, bu farklılığın hangi gruplar arasında mevcut olduğunu anlayabilmek için post-hoc testi uygulanmıştır. Post-hoc testi verileri temelinde Duygusal Bağlılık için yaşları 46 ve üzerindekiilerin ortalama puanı ($\bar{X} = 32.16$), 25 yaş ve daha az olanların ($\bar{X} = 25.81$), 26-35 yaş aralığında ($\bar{X} = 28.29$), 36-45 yaş kapsamındakiilerin ortalama puanından ($\bar{X} = 28.83$) daha yüksektir. Devam Bağlılığı için yaşları 46 ve üzeri olanların puan ortalaması ($\bar{X} = 25.98$), 25 yaş ve daha az olanların ($\bar{X} = 19.97$), 26-35 yaş aralığında ($\bar{X} = 22.92$), 36-45 yaş kapsamındakiilerin ortalama puanından ($\bar{X} = 23.69$) daha yüksektir. Ayrıca yaşları 36-45 yaş aralığında olanların sıra ortalaması ($\bar{X} = 23.69$), 46 ve üzeri olanların sıra ortalamasından ($\bar{X} = 25.98$) daha düşüktür. İş-Yaşam Dengesi için yaşları 46 ve üzeri olanların puan ortalaması ($\bar{X} = 73.91$), 25 yaş ve daha az olanların ($\bar{X} = 64.41$), 26-35 yaş aralığında ($\bar{X} = 66.45$), 36-45 yaş kapsamındakiilerin ortalama puanından ($\bar{X} = 67.34$) daha yüksektir.

Tablo 2. Çalışanların Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve İş-Yaşam Dengesi Puan Ortalamalarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	1638.790	3				
	Gruplar İçi	22849.574	444	546.263	10.615	.001	1-4, 2-4, 3-4
	Toplam	24488.364	447	51.463			
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	1318.481	3				
	Gruplar İçi	13771.362	444	439.494	14.170	.001	1-3, 1-4, 2-4, 3-4
	Toplam	15089.843	447	31.017			
İş-Yaşam Dengesi	Gruplar Arası	4746.011	3				
	Gruplar İçi	54951.034	444	1582.004	12.782	.001	1-4, 2-4, 3-4
	Toplam	59697.045	447	123.764			

Tablo 3. Çalışanların Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ve İş-Yaşam Dengesi Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	2218.048	3	739.349 320.999	2.303	.076	-
	Gruplar İçi	142202.504	443				
	Toplam	144420.552	446				
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	138.399	3	46.133 33.692	1.369	.252	-
	Gruplar İçi	14925.771	443				
	Toplam	18112.502	446				
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	585.024	3	195.008 39.565	4.929	.002	1-3, 1-4, 2-3, 2-4
	Gruplar İçi	17527.478	443				
	Toplam	59697.045	446				
İş-Yaşam Dengesi	Gruplar Arası	1040.706	3	346.902 132.382	2.620	.050	-
	Gruplar İçi	58645.446	443				
	Toplam	59686.151	446				

Tablo 3. incelendiğinde eğitime göre Normatif Bağlılık puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(3-446)} = 4.929, p < .05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında mevcut olduğunu anlayabilmek için post-hoc testi uygulanmıştır. Post-hoc testi verileri temelinde, Normatif Bağlılık için lise mezunu olanların puan ortalaması ($\bar{X} = 26.82$), lisans ($\bar{X} = 23.41$) ve lisansüstü mezunlarının ortalama puanlarından ($\bar{X} = 23.04$) daha yüksektir. Ayrıca ön lisans mezunlarının ortalama puanı ($\bar{X} = 25.43$), lisans ($\bar{X} = 23.41$) ve lisansüstü mezunu olanların puan

ortalamasından ($\bar{X} = 23.04$) daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre Örgütsel Bağlılık [$F(3-446) = 2.303, p > .05$], Devam Bağlılığı [$F(3-446) = 1.369, p > .05$] ve İş Yaşam Dengesi [$F(3-446) = 2.620, p > .05$] puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların eğitim düzeyleri Örgütsel Bağlılık, Devam Bağlılığı ve İş Yaşam Dengesi puanlarını etkilememektedir. Bu konularda farklı eğitim düzeylerindeki katılımcıların benzer düşündükleri ifade edilebilir.

Tablo 4. Çalışanların Vizyoner Liderlik, Örgütsel Bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ve İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (n = 449)

Ölçek/boyut	Vizyoner Liderlik	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İş Yaşam Dengesi
Vizyoner Liderlik		.58**	.63**	.45**	.51**	.48**
Örgütsel Bağlılık			.93**	.88**	.94**	.58**
Duygusal Bağlılık				.70**	.82**	.60**
Devam Bağlılığı					.77**	.40**
Normatif Bağlılık						.59**
İş Yaşam Dengesi						

*, .05 düzeyinde anlamlı, **, .01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon testi sonuçlarını gösteren Tablo 4. incelendiğinde Vizyoner Liderlik ile Örgütsel Bağlılık düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .58, p < .05$). Vizyoner Liderlik ile Duygusal Bağlılık düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir

($r = .63, p < .05$). Vizyoner Liderlik ile Devam Bağlılığı düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .45, p < .05$). Vizyoner Liderlik ile Normatif Bağlılık düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r = .51, p < .05$). Vizyoner Liderlik ile İş Yaşam Dengesi düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .48, p < .05$).

Örgütsel Bağlılık ile Duygusal Bağlılık ($r = .93, p < .05$), Devam Bağlılığı ($r = .88, p < .05$) ve Normatif Bağlılık ($r = .94, p < .05$) düzeyleri arasında pozitif, yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon katsayısı değerleri incelendiğinde, Normatif Bağlılık alt boyutunun Örgütsel Bağlılık ile daha yüksek korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kendi aralarında pozitif, yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel Bağlılık ile İş Yaşam Dengesi düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r = .58, p < .05$).

Duygusal Bağlılık ile İş Yaşam Dengesi düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = .60, p < .05$).

Devam Bağlılığı ile İş Yaşam Dengesi düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r = .40, p < .05$).

Normatif Bağlılık ile İş Yaşam Dengesi düzeyleri arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = .59, p < .05$).

Tablo 5 Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	t	P	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart tahmin hatası	F
Model 1 Örgütsel Bağlılık	Vizyoner Liderlik	0.582	15.134	< 0.001	0.339	0.337	14.657	229.029

Tablo 6. Vizyoner Liderliğin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	t	P	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart tahmin hatası	F
Model 2 İş-Yaşam Dengesi	Vizyoner Liderlik	0.482	11.638	<0.001	0.233	0.231	10.137	135.452

Tablo 7. İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

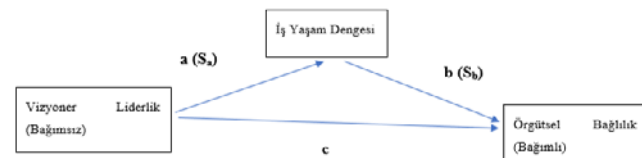
Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	t	P	R^2	Düzeltilmiş R^2	Standart tahmin hatası	F
Model 3 Örgütsel Bağlılık	İş-Yaşam Dengesi	0.583	15.177	< 0.001	0.340	0.339	14.643	230.336

Tabloya göre Vizyoner liderlik Örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = 0.582$, $t = 15.134$, $F = 229.029$, $p < .05$). Buna göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Vizyoner liderlik Örgütsel bağlılıktaki varyansın (değişkenliğin) yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0.339$, Düzeltilmiş $R^2 = 0.337$). İlişkinin yönü pozitiftir. Vizyoner liderlik puanları arttığında Örgütsel bağlılık puanları da artış göstermektedir. “Vizyoner liderliğin Örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.” H1 hipotezi desteklenmektedir.

Tabloya göre Vizyoner Liderlik İş Yaşam Dengesini anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = 0.482$, $t = 11.638$, $F = 135.452$, $p < .05$). Buna göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Vizyoner Liderlik İş Yaşam Dengesindeki varyansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0.233$, Düzeltilmiş $R^2 = 0.231$). İlişkinin yönü pozitiftir. Vizyoner Liderlik puanları arttığında İş-Yaşam Dengesi puanları da artış göstermektedir. “Vizyoner Liderliğin İş-Yaşam Dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.” H2 hipotezi desteklenmektedir.

Tabloya göre İş-Yaşam Dengesi Örgütsel Bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = 0.583$, $t = 15.177$, $F = 230.336$, $p < .05$). Buna göre iki değişken arasında anlamlı

bir ilişki bulunmaktadır. İş-Yaşam Dengesi Örgütsel Bağlılıktaki varyansın yaklaşık %34'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0.340$, Düzeltilmiş $R^2 = 0.339$). İlişkinin yönü pozitiftir. İş-Yaşam Dengesi puanları arttığında Örgütsel Bağlılık puanları da artış göstermektedir. “İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir etkisi vardır.” H3 hipotezi desteklenmektedir.



Şekil 2. Aracılık Modeli 1

a: bağımsız değişken ve aracı arasındaki ilişki için standartlaştırılmamış regresyon katsayısı.

Sa: standart a hatası

b: aracı ve bağımlı değişken arasındaki ilişki için standartlaştırılmamış regresyon katsayısı.

Sa: standart b hatası

c: bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki için standartlaştırılmış regresyon katsayısı

*Örgütsel Bağlılığın Vizyoner Liderlik tarafından yordanmasında c doğrudan etkiyi göstermektedir. a, İş-Yaşam Dengesinin Vizyoner Liderlik tarafından yordanmasını; b, Örgütsel Bağlılığın İş-Yaşam Dengesi tarafından yordanmasını göstermektedir. Ayrıca a*b Örgütsel Bağlılığın Vizyoner Liderlik tarafından yordanmasında İş-Yaşam Dengesinin aracılık etkisini göstermektedir. Regresyon modelleri Tablo 8’da verilmiştir.*

Tablo 8. Regresyon Modeli (Örgütsel Bağlılığın Yordanması)

Yol	B	B Std. Hata	β	P
c	0.492	0.033	0.582	< .001
a	0.262	0.023	0.482	< .001
b	0.614	0.062	0.394	< .001

$R^2 = 0.458$ (model), $R^2 = 0.233$ (İş-Yaşam Dengesi)

Tablo 8. incelendiğinde tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Model bir bütün olarak değerlendirildiğinde Örgütsel Bağlılıktaki varyansın yaklaşık %46’sı model tarafından açıklanmaktadır. İş-Yaşam Dengesindeki varyansın yaklaşık %23’ü Vizyoner Liderlik tarafından açıklanmaktadır. Aracılık etkilerinin anlamlılığı Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Aracılık Etkisi Testi Sonuçları

Yol	B	β	P
ab	0.161	0.185	< .001

Tablo 9. incelendiğinde ab yolunun anlamlılığı görülmekte olup ($p < .05$), bu doğrultuda; Örgütsel Bağlılığın Vizyoner Liderlik tarafından yordanmasında İş-Yaşam Dengesi anlamlı bir aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. c yolu, bir başka ifadeyle Örgütsel Bağlılığı Vizyoner Liderliğin doğrudan açıkladığı yol, hem aracılık öncesi hem de aracılık sonrası anlamlı olduğu için de aracılığın kısmi aracılık olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca göre H4 hipotezi desteklenmektedir.

SONUÇ

Araştırmada vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemek amacı ile bankacılık sektöründe bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulama Çukurova Bölgesi’nde (Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illeri) faaliyet gösteren bankalarda bulunan işgörenleri kapsamakta olup, 450 banka çalışanının katılımı ile anket vasıtasıyla veri toplanmıştır. Hatalı kodlama yapılması nedeniyle bir anket analize dahil edilememiş olup 449 adet anket üzerinden elde edilen veriler uygun istatistiksel programlar ile analiz edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar kavramlar arasındaki ilişkilere dayanarak değerlendirilmiştir.

Bağımsız değişken vizyoner liderliğin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizi uygulanmış olup, analiz sonucunda ulaşılan veriler vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu yönünde oluşturulan hipotezi desteklemektedir. Bu durumda vizyoner liderlik algısı arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağını söylemek mümkündür.

Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulunan sonuçlar alanyazındaki benzer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Aydın ve Karaman (2022), otel çalışanları; Basri, Dewi ve Purba (2021), özel üniversite öğretim üyeleri; Widodo ve Chandrawaty (2021), öğretmenler; Kesumayani vd., (2020), farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirket çalışanları; İşcan ve Tanrıbil (2016), banka çalışanları; Dhammika (2016), özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarından oluşan yüksek lisans öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmalarda vizyoner liderlik davranışlarının bireylerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli derecede olumlu etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. İşgörenlerin çalıştıkları örgüt bünyesinde vizyoner liderlik algılarının yüksek seviyede oluşması, söz konusu işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık seviyelerinin de yüksek olmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmada, bağımsız değişken vizyoner liderliğin aracı değişken olan iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizi uygulanmış olup,

analiz sonucunda ulaşılan veriler vizyoner liderliğin, iřęörenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etkisinin olduğu biçiminde oluşturulan hipotezi desteklemektedir. Bu durumda vizyoner liderlik algısı arttıkça, iş-yaşam dengesi düzeyinin de artacağını söylemek mümkündür.

Vizyoner liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik bulunan sonuçlar alanyazındaki genel olarak liderliğin ya da spesifik olarak vizyoner liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik benzer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Wang vd., (2022), vizyoner liderliğin farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş-yaşam çatışması; Kesumayani vd., (2020), vizyoner liderliğin farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerde bulunan iřęörenlerin iş-yaşam dengeleri; Mattock (2015), liderlerin travma tedavisinde çalışan sağlık personelinin iş-yaşam dengeleri üzerinde önemli etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bulundukları örgütte vizyoner liderlik algıları yüksek olan bireylerin iş-yaşam dengesi seviyelerinin de yüksek olduğu görülebilmektedir.

Bu çalışmada, aracı değişken olan iş-yaşam dengesinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları iş-yaşam dengesinin, iřęörenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu yönünde oluşturulan hipotezi desteklemektedir. Bu durumda iřęörenlerin iş-yaşam dengesi düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin de artacağını söylemek mümkündür.

İş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulunan sonuçlar alanyazındaki benzer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Sethi (2015), bankacılık sektöründe görev yapan kadın çalışanlar; Tayfun ve Çatır (2014), devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler; Zhao, Qu ve Liu (2014), otel çalışanları; Chimote ve Srivastava (2013), çağrı merkezi çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarda iş-yaşam dengesinin bireylerin örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkisinin bulunduğunu belirlemişlerdir. Çalıştığı örgütte iş-yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerinin de yüksek olduğu görülebilmektedir.

İçinde bulunulan yüzyıl, inanılmaz hızda değişimin

ve gelişmelerin yaşandığı, bu değişim ve gelişmeleri izleyebilmenin ve onlara uyum gösterebilmenin çok önemli olduğu ve bu doğrultuda yoğun çaba gösterilmesinin gerektiği bir çağ olarak betimlenebilir. Bilgiye ulaşmanın daha kolay olması, bilginin kendini sürekli olarak yenilemesi, bilişim teknolojilerinin sürekli değişmesi, ikame edilebilir ürünlerin hızlı şekilde sektörlerde yerini alması ve artan maliyetler gibi pek çok faktör örgütlerin iş yapış şekillerinde değişikliğe gitmesine ve daha az personel ile daha çok iş yapılması yönünde iřęörenler üzerinde baskı oluşturmasına neden olmuştur. Bu baskılardan kurtulabilmek amacıyla iřęörenler daha hızlı ve yoğun çalışmakta, mesai sonrası işlerini evlerine taşımakta ve çoğu zaman hafta sonları da çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Yaşanan bu durum iřęörenlerin iş dışı yaşamlarını olumsuz etkilemekte, kendilerine, ailelerine ve arkadaşlarına zaman ayıramamalarına neden olmakta ve işlerine motive olarak enerjik bir şekilde çalışmalarını engellemektedir. Bu aşamada, iřęörenlerin iş-yaşam dengelerini kurmaları zor bir hal almaktadır. Bu dengenin sağlanması yönünde iřęören-örgüt iş birliği oldukça önemlidir (Apaydın, 2020).

Alanyazın incelendiğinde; vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünü inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Kesumayani vd., (2020), çimento ve hazır beton sektöründe yapılan bir çalışmada vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünü araştırmışlardır. Söz konusu çalışmada verilerin analizi neticesinde, vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve önemli etkisinin bulunduğu, iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve önemli etkisinin olduğu ve ayrıca, vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vizyoner liderlik, yüksek örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesini sağlamış olan iřęörenler bir örgütün sürdürülebilir başarıyı yakalamasını sağlayan temel yapı taşlarıdır (Eryılmaz, 2024).

Bankacılık sektöründe gerçekteştirilen bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak gelecek çalışmalara yönelik olarak araştırmacılara şunlar önerilebilir:

Çukurova Bölgesi'nde (Adana, Mersin, Hatay ve Osmaniye illeri) faaliyet gösteren bankalarda görev yapan işgörenlerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada 450 kişiye anket ulaştırılmış, hatalı kodlama yapılması nedeniyle bir anket analiz dışı tutularak 449 adet anket analiz edilmiştir. Gelecek çalışmalarda bu örneklemin genişletilerek sonuçların daha genelleştirilmiş hale getirilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca, aynı araştırma farklı şehirlerde faaliyet gösteren banka çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilebilir.

Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi ya da iş-yaşam dengesine etkisi ya da ikili ilişkiler daha önce yapılan çalışmalarda ele alınsa da bankacılık sektöründe vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü inceleyen araştırmaya rastlanılmamıştır. Bundan dolayı, araştırmamızda bankaların seçilmiş olması çalışmaya özgünlük kazandıran unsurlardan biridir. Kesumayani vd., (2020), Endonezya'da çimento ve hazır beton sektöründe faaliyet gösteren özel bir şirket bünyesinde gerçekleştirdikleri çalışmada vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü araştırmışlardır. Gelecek çalışmalarda söz konusu değişkenlerin kullanıldığı farklı sektörler seçilebilir.

Kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmalı sonuçların elde edilebileceği ve farklı sektörlerin incelenebileceği çalışmalar yapılabilir. Örneğin, sağlık ve eğitim sektörleri tercih edilebilir. Farklı liderlik tarzlarının karşılaştırmalı olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bu etkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolü araştırılabilir. Farklı liderlik türleri ile kıyaslandığında vizyoner liderliğin etkisinin daha az ya da çok olduğu ele alınabilir.

Araştırma değişkenlerinden vizyoner liderlik ve iş-yaşam dengesi kavramları genel ortalamaları dikkate alınarak değerlendirilmiş olup, söz konusu değişkenlerin boyutları göz önünde bulundurularak daha detaylı değerlendirme yapılabilir. Vizyoner liderliğin bağımsız değişken ve iş-yaşam dengesinin aracılık değişken olduğu araştırma modelinde bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılığın dışında işgören devir oranı ve örgütsel etkililik gibi kavramlar yer alabilir.

Vizyoner liderliğin bağımsız değişken, örgütsel bağlılığın

bağımlı değişken olduğu ve bankacılık sektörünü temel alan araştırma modelinde lider-üye etkileşimi ve akış deneyimi gibi kavramlar aracı değişken olarak değerlendirilebilir. Vizyoner liderliğin olumsuz sonuçlar doğurup doğurmadığı ya da hangi durumlarda örgütsel bağlılığa neden olmadığı analiz edilebilir. Çalışanların iş-yaşam dengesi farklılaşmasının vizyoner liderlik ile örgütsel bağlılık ilişkisini nasıl etkilediği incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Advani, A. (2015). Impact of transformational and transactional leadership styles on employees' performance of banking sector in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 15(5).
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different? A review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82.
- Anwar, H. (2013). Impact of paternalistic leadership on employees' outcome—A study on the banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(6), 109-115.
- Apaydın, Ç. (2020). *İşe bağımlılık (İşkoliklik), iş-yaşam ve aile yaşam dengesi*. Pegem Akademi.
- Arthur, L. (2004). Work-life balance. *Debatte: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 12(2), 137-153.
- Aydın, M., ve Karaman, A. (2022). Vizyoner liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 265-277.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18.
- Bargau, M. A. (2015). Leadership versus management. *Romanian Economic and Business Review*, 10(2), 197.
- Basri, B., Dewi, R., & Purba, S. (2021). The influence of visionary leadership style on organizational commitment of private university lecturers. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1799-1805.
- Bulut, Y. B., ve Uygun, S. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). Work-life balance benefits: From the perspective of organizations and employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1).
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dhammika, K. A. S. (2016). Visionary leadership and organizational commitment: the mediating effect of leader member exchange (LMX). *Wayamba Journal of Management*, 4(1).
- Dilts, R. (1996). *Visionary leadership skills: Creating a world to which people want to belong*. Meta Publications.
- Drucker, P. F. (2000). *Gelecek için yönetim 1990'lar ve sonrası* (F. Üçcan Çev.). İş Bankası Kültür Yayınları.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162(3).
- Eryılmaz, N. B. (2024). *Vizyoner liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü*. Akademisyen Kitabevi.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Fechter, W. F., & Horowitz, R. B. (1991). Visionary leadership needed by all managers. *Industrial Management*, 33(4), 2-5.
- Fehlis, C. P. (2005). A call for visionary leadership. *The Journal of Extension*, 43(1), 2.
- Gilfoyle, E. M. (1987). Leadership and management. *The American Journal of Occupational Therapy*, 41(5), 281-283.
- Gregory, A., & Milner, S. E. (2009). Work-life balance: a matter of choice?. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1-13.
- Groves, K. S. (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(7), 566-583.

- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 185.
- İşcan, Ö. F., ve Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve adalet algılarına etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3).
- Joolideh, F., & Yeshodhara, K. (2009). Organizational commitment among high school teachers of India and Iran. *Journal of Educational Administration*.
- Kaliannan, M., Perumal, K., & Dorasamy, M. (2016). Developing a work-life balance model towards improving job satisfaction among medical doctors across different generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351.
- Kesumayani, H., Eliyana, A., Hamidah, A. M., & Sebayang, K. D. (2020). Boosting Organizational Commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 312-322.
- Khan, A. (2010). The dilemma of leadership styles and performance appraisal: Counter strategies. *Journal of Managerial Sciences*, 5, 12-13.
- Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Malone, E. K., & Issa, R. R. (2013). Work-life balance and organizational commitment of women in the US construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 139(2), 87-98.
- Mattock, S. L. (2015). Leadership and work-life balance. *Journal of Trauma Nursing*, 22(6), 306-307.
- McLarney, C., & Rhyno, S. (1999). Mary Parker Follett: Visionary leadership and strategic management. *Women in Management Review*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Naemaha, S. U., Aas, A., & Ruswahidac, I. R. (2019). The relationship between organizational commitment, employee engagement, job satisfaction and turnover intention: Evidences in the Malaysian hospitality sector. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(13), 473-482.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass Inc.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of organizational justice on organizational commitment: Mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96-112.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Örücü, E., ve Çoban, M. (2017). Kamu ve özel bankalarda uygulanan liderlik tarzlarının kıyaslanması üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (52), 1-15.
- Sashkin, M. (1996). *The visionary leader: Trainer's guide*. Human Resource Development Pr.
- Sakthivel, D., & Jayakrishnan, J. (2012). Work life balance and organizational commitment for nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 1-6.
- Sethi, U. J. (2015). Influence of work life balance on organisational commitment: A comparative study of women employees

- working in public and private sector banks. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 5(1), 243-255.
- Sevgin, M. N. (2019). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi.
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma*. Detay Yayıncılık.
- Sharma, N., & Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organisation policy in IT sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11.
- Şahne, B. S., ve Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye’de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 19(2), 109-115.
- Tanrıbil, S. (2015). *Vizyoner liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarına etkisi: Erzurum ili bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Tayfun, A., ve Çatır, O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20-37.
- Tuğsal, T. (2018). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyodemografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi*. Cinius Yayınları.
- Ubaidillah, M., Christiana, R., & Sahrandi, A. (2019). The visionary leadership strategy in advancing educational institutions. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(2), 206-215.
- Uddin, M. A., Fan, L., & Das, A. K. (2016). A study of the impact of transformational leadership, organizational learning, and knowledge management on organizational innovation. *Management dynamics*, 16(2), 42-54.
- Wang, H., Zhang, H., Xie, J., & Zheng, J. (2022). Seeing the big picture during the COVID-19 pandemic: The spillover effects of visionary leadership on employees’ work-to-family conflict. *Current Psychology*, 1-12.
- Widodo, W., & Chandrawaty, C. (2021). Exploring the principals' visionary leaderships' effect on school organizational culture and teachers' affective commitment. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, 21.
- Xie, L. (2019). Leadership and organizational learning culture: a systematic literature review. *European journal of training and development*, 43(1/2), 76-104.
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Ylimaki, R. M. (2006). Toward a new conceptualization of vision in the work of educational leaders: Cases of the visionary archetype. *Educational Administration Quarterly*, 42(4), 620-651.
- Zhao, X., Qu, H., & Liu, J. (2014). An investigation into the relationship between hospitality employees’ work–family conflicts and their leisure intentions. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(4), 408-421.

Yazar Katkı Oranları

Yazarlar araştırmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.