



Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma¹

Selin Şişman

Haliç Üniversitesi LEE, İşletme Yüksek Lisans Mezunu

selin.sisman@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0728-6123>

Makale Başvuru Tarihi : 26.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 28.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Yıldırım

Haliç Üniversitesi GSF, Gastronomi ve Mutfak Sanatları

yusufyildirim@halic.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5393-999X>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Değişim,
İş-Aile-Yaşam
Dengesi, Örgütsel
Bağlılık, E-Ticaret

Günümüzde her alanda yaşanan değişim örgütlere de yansımaktadır. Örgütler, değişim ile birlikte yeniden tasarlanmakta ve rekabet şartlarına hazır hale gelmektedir. Örgütsel değişim sürecindeki en önemli konulardan biri çalışanların değişimi benimsemesi ve yaşanan değişimler karşısında iş-aile-yaşam dengesini kurabilmesidir. Değişim ile birlikte değerlendirilmesi gereken ve bir örgütün geleceği açısından belirleyici unsurlardan biri ise örgütsel bağlılıktır. Bu çalışmanın amacı örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu doğrultuda, Türkiye’de faaliyet gösteren bir e-ticaret firmasının 400 çalışanına Ocak 2022- Mayıs 2022 ayları arasında anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yapılan analizlere göre örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği, iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği, örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

The Effect of Organizational Change on Work-Family-Life Balance and Organizational Commitment: A Study on E-Commerce Company

Abstract

Keywords:

Organizational
Change,
Work Family-Life
Balance,
Organizational
Commitment,
E Commerce

Today, the change in every field is also reflected in the organizations. Organizations are redesigned with change and become ready for competition conditions. One of the most important issues in the organizational change process is the employees' adoption of change and their ability to establish a work-family-life balance in the face of the changes. One of the determining factors for the future of an organization that should be evaluated together with change is organizational commitment. The aim of this study is to measure the effect of organizational change on work-family-life balance and organizational commitment. In this direction, a questionnaire was applied to 400 employees of an e-commerce company operating in Turkey between January 2022 and May 2022. According to the analyzes made at the end of the research, it was concluded that organizational change affects work-family-life balance and organizational commitment positively, work-family-life balance affects organizational commitment negatively, and organizational commitment does not have a moderator role in the effect of organizational change on work-family-life balance.

¹ Bu çalışma Dr. Yusuf YILDIRIM danışmanlığında, Selin ŞİŞMAN tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen koşullarında örgütler mikro ve makro düzeyde değişikliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu değişiklikler karşısında örgütün devamlılığını ve etkinliğini arttırması son derece önemlidir. Örgütlerin hızlı rekabet koşullarında ortaya çıkan her türlü değişime açık olması ve bu değişikliklere hızlıca uyum sağlaması gerekmektedir. Örgütlerin varlıklarını devam ettirme ihtiyacı, örgütsel değişimin ortaya çıkmasında temel unsur olarak değerlendirilmektedir (Çapraz, 2009:3). Örgütler, mevcut durumlarından daha ileriye etkili ve verimli bir şekilde gidebilmek amacıyla planlı ya da plansız bir şekilde değişim olgusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Barutçu, 2006:9). Örgütlerin değişim sürecinde dikkate alınması gereken pek çok önemli husus bulunmaktadır. Bu hususlardan biri günümüzde oldukça önemli bir kavram haline gelen iş-aile-yaşam dengesidir. İş-aile-yaşam dengesi hem iş hem de aile alanlarına etkin olarak katılımın sağlanmasını ve her iki alanın da taleplerinin karşılanmasını konu almaktadır (Voydanoff, 2005:823). Bireyin yaşam doyumu elde edebilmesi açısından önem teşkil eden bir kavram olan iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel değişim tarafından etkilenmesi oldukça muhtemeldir. Örgütsel değişim ile birlikte meydana gelen bireyin iş yaşamındaki değişiklikler olumlu ya da olumsuz bir şekilde bireyin iş ve aile hayatını etkileyebilmektedir. İş-aile-yaşam dengesi, günümüz iş çevresinde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. İş-aile-yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile hayatlarını etkileyebilmekte ve onların davranışlarına yön verebilmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014:541). Bu bağlamda, iş-aile-yaşam dengesine sahip bireylerin yaşam doyumları yüksek olmakta ve bu bireyler iş ve özel hayatlarında mutlu olabilmektedir. Bireylerin iş ve özel hayatlarındaki mutlulukları örgütleri doğrudan etkilemekte ve iş ve özel hayatlarında mutlu olan bireyler daha yüksek bağlılıkla ve daha yüksek performansla çalışabilmektedir (Hilderbrandt, 2006:255).

Bu doğrultuda, günümüz iş hayatının önemli bir parçası haline gelen değişimin hem bireyleri hem de örgütleri etkilediği görülmektedir. Örgütlerin yüksek verimlilik ve yüksek performans ile faaliyet göstermesi çalışanlarının iş ve aile yaşamındaki mutluluklarına ve örgütlerine duydukları bağlılığa bağlıdır. Bu noktadan hareketle, daha yüksek verimlilik ve performansla ulaşmak amacıyla değişen örgütlerin, çalışanlarının iş-aile-yaşam dengesini sağlamalarına ve bağlılıklarını arttırmalarına olanak tanınması gerekmektedir.

Bu çalışmada örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi uzaktan çalışma koşullarında faaliyet gösteren bir e-ticaret firması çalışanları üzerinden değerlendirilmiştir.

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

Örgütler, ekonomik, siyasal, toplumsal, kültürel ve sosyal değişimlerden etkilenen dinamik yapılardır. Bir örgütün etkinliğini ve verimliliğini sağlaması yaşanan değişimlere uyum sağlaması ile mümkün olmaktadır. Örgütsel değişim, örgütün içinde bulunduğu koşullara adapte olabilmesi ve etkinliğini koruyabilmesi açısından önem arz etmektedir. Eroğlu (1998) örgütsel değişimi; bir örgütün çevresiyle bütünleşmesi ve esneklik kazanabilmesi amacıyla örgütsel ve yönetsel tutumların geliştirilmesi çabası olarak tanımlamaktadır. Töremen (2002) ise örgütsel değişim kavramını; örgüte katkı sağlama amacıyla planlanmış ve alışılmadık özgün çaba olarak ifade etmektedir. Örgütsel değişim, bir örgütün yapısı, örgüt üyelerinin davranışları ve kullandığı teknolojide meydana gelen planlı bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu değişkenlerin birisinde yaşanan bir değişimin diğerlerini de etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, örgütün örgütsel değişim konusunda bir denge tutturması gerekmektedir. Daft ve Lewin (1993) yöneticilerin örgütsel değişimde dengeyi sağlayabilmek ve örgüt örgütsel değişimin hangi birim ve faaliyetlerde gerçekleşeceğini tespit edebilmesi için örgütün tüm özelliklerini bilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Örgütsel değişimin doğru bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla, örgütlerin 5n1k kapsamında bilimsel bir analiz yapması gerekmektedir. Öncelikli olarak “ne” sorusu ile değişim kavramının ne ifade ettiğini, örgütün ne tür bir değişim ile yüzleşmesi gerektiği ve örgüt yapısının nasıl bir durumda olduğu sorularına cevap verilmesi

gerekmektedir. İkinci olarak “neden veya niçin” sorusu ile örgütlerde değişimin neden gerekli olduğu analiz edilmelidir. Üçüncü aşamada, “ne zaman” sorusuna cevap aranarak değişim süreçlerinin akış şemaları ifade edilmelidir. Dördüncü adımda, “nasıl” sorusu yanıtlanmalı ve örgütün değişim konusunda stratejik planı ortaya konmalıdır. Beşinci aşamada, “nereye” sorusu ile birlikte örgütsel değişimin örgütün tanımlanmış misyon ve vizyonunda değişikliklere neden olabileceği ve değişim sürecindeki yeni misyon ve vizyon tanımlamaları yapılmalıdır. Son süreçte ise, “kim” sorusu ile örgütsel değişimin örgütte kim ya da kimler tarafından gerçekleştirileceği net bir şekilde ortaya konmalıdır (Aktan, 1997:30).

Örgütlerin değişime ihtiyaç duymalarının ya da zorunlu olarak değişmelerinin temel sebepleri arasında; dinamik çevre yapısı, yoğun rekabet, istikrarlı bir şekilde yola devam isteği, talep yapısının değişim, teknolojiye bağlı değişim ve ekonomik, siyasi ve sosyal dalgalanmalar kendine yer bulmaktadır. Mevcut şartlarda varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütler, varlıklarını devam ettirirken elde ettikleri karı etkili ve verimli bir şekilde kullanmak ve bunun paralelinde tüm müşterilerini memnun etmek zorundadır. Bu noktada, örgütlerin değişimi doğru ve etkin yönetme gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Koç, 2014:9).

Literatürde pek çok farklı örgütsel değişim türüne rastlamak mümkündür. Örgütsel değişim türlerinin en yaygın kullanıma sahip türleri; planlı değişim-plansız değişim, makro değişim-mikro değişim, zamana yayılmış değişim-ani değişim, proaktif değişim-reaktif değişim, geniş kapsamlı değişim-dar kapsamlı değişim, aktif değişim-pasif değişim olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2007:691). Bir başka sınıflandırmaya göre ise örgütsel değişim; stratejik değişim, dönüşümsel değişim, sürekli değişim ve örgütsel değişim olarak dört alt başlık altında incelenmektedir (Tekin ve Ünnü, 2022:72).

Bir örgüt için günümüz koşullarında değişim, kaçınılmaz bir olgudur. Örgütler, kimi zaman koşullara uyum sağlamak kimi zaman ise rekabet avantajı elde ederek sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla değişmektedirler. Yönetim literatüründe değişim sürecinin anlaşılabilmesi amacıyla farklı değişim yönetimi yaklaşımları ortaya konulmuştur. Değişimin zor bir süreç olduğu ve örgüt üyelerinin değişime karşı direnç gösterdiği tüm yaklaşımlar tarafından kabul edilmektedir. Bu bağlamda, en iyi değişim yaklaşımının uygulanmasından öte hangi yaklaşımın örgüt kültürüne daha iyi uyum sağlayacağı ve değişiminden ne beklenildiğinin açıkça ortaya konulması büyük önem teşkil etmektedir (Tekin ve Ünnü, 2022:73).

İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİ

Bireylerin başarılı olarak anılabilmelerinin temel şartlarından birisi yaşamlarında denge kurabilmekten geçmektedir. Bütün yaşamı iş ve aile hayatı ikileminde geçen birey, yaşam doyumunu elde edebilmek için bu ikili arasında en az çatışma ile yaşamını devam ettirmek durumundadır. Greenhaus vd. (2003) iş-aile-yaşam dengesini; kişinin iş rolü ve aile rolü ile eşit şekilde meşgul olması ve her ikisinden de eşit derecede tatmin sağlaması olarak ifade etmektedir. Thorntwaite (2004) ise iş-aile ve yaşam dengesini, kişinin iş ve aile yaşamının bütünleşmesinin uygun bir şekilde gerçekleşmesi olarak değerlendirmektedir. İş-aile ve yaşam dengesini; iş ve aile kulvarında etkin katılımı ve her iki kulvarda da taleplerin aynı düzeyde karşılanması olarak da tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005:823; Topgül, 2016:218). İş-aile ve yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin topluma ve örgüte faydalı bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu dengeyi sağlayabilen bireylerin yaşam kalitesinin yüksek olduğu ve bu bağlamda ailesini de mutlu edebildiği görülmektedir. Bununla birlikte iş-aile ve yaşam dengesini kavramları örgütsel açıdan ele alındığında ise, bu dengeyi kurabilen bireylerin verimliliklerinin ve işe devam oranlarının yüksek olduğu, öz motivasyonlarının sürekli olarak arttığı ve bu artışın çalışma arkadaşlarını da pozitif yönde etkilediği ve örgütsel bağlılıklarının en üst seviyede olduğu görülmektedir (Kapız, 2002:141). İş-aile ve yaşam dengesini sağlayamayan bireylerin ise hem kendi yaşamlarında hem de örgütsel yaşamlarında birçok olumsuzlukla karşılaştığını söylemek mümkündür. İş-aile-yaşam dengesizliği durumunda birey öncelikle kendi mutsuz olmakta ve bu durum beraberinde aile de mutsuzluğa yol açmaktadır. Bireysel yaşamında ve aile yaşamında mutsuz olan bir

bireyin yaşam doyumu da oldukça düşük olmaktadır (Kayasandık, 2013:25). İzki (2019) iş-aile-yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin hem bireysel anlamda hem de örgütsel yaşamda birçok olumsuzlukla karşı karşıya kaldığını ifade etmekte ve bu olumsuzlukları stres, rol çatışması, yaşam doyumunun azalması, iş devamsızlığı, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik ve evlilik doyumunun düşmesi olarak sıralamaktadır.

Bireysel ve örgütsel açıdan büyük önem arz eden iş-aile-yaşam dengesinin sağlanmasında örgütlere ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örgütler ve yöneticiler, çalışanların birer insan olduğunu ve bu insanların bazı ihtiyaçları bulunduğu gerçeğini göz ardı etmemelidir. İş-aile-yaşam üçgeninde dengeyi sağlayamayan bireylerin iş doyumunun da düşebileceği dikkate alınmalı ve bu dengeyi sağlayabilmek adına bireylere destek verilmelidir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1997)'e göre, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi betimleyen, kişinin örgüt üyeliğini devam ettirip ettirmeme kararını etkileyen psikolojik bir durumdur. Balay (2000) ise örgütsel bağlılığı; bir örgüt üyesinin örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak ifade etmektedir. Greenberg ve Greenberg ve Baron (2003)'a göre ise örgütsel bağlılık; bireyin örgütüyle bütünleşme derecesi ve tüm örgüte veya işe duyduğu ilgi olarak değerlendirilmektedir. Bir örgütün gücünün, örgüt üyelerinin örgüte bağlılığı ile doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılık; örgüte ve amaçlara bağlılık, amaçları kabullenme, sağlıklı iletişim ile kendini anlatabilme ve örgüte uzun soluklu bağlı kalmayı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, rol fazlası davranışlar gösterdikleri, yüksek verimlilik ile çalıştıkları ve sorumluluk alarak örgüte fayda sağlamaya çaba gösterdikleri gözlemlenmiştir (Bozoğlu, 2011; Werang vd., 2015; Yılmaz, 2022: 4).

Literatürde örgütsel bağlılığa dair birçok yaklaşım ve model bulunmaktadır. Bu yaklaşımları tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımları olarak sıralamak mümkündür. Tutumsal bağlılık yaklaşımları Kanter (1968)'in görüşleri ile şekillenmiştir. Yazara göre örgütsel bağlılık; bireyin sosyal ilişkilerini bireysel ihtiyaç ve beklentileri ile birleştirerek örgütsel yaşama gücünü ve enerjisini sadakatle sarf etme inancıdır. Tutumsal bağlılık yaklaşımlarında öne çıkan diğer önemli isimler Meyer ve Allen (1997) ise örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak incelemiştir. Duygusal bağlılık, bireyin örgütle bağdaşması ve özdeşleşmesi gibi kavramları içerirken, devam bağlılığı, bireylerin örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetleri içermektedir. Birey, örgütten ayrılmaya karar verme aşamasında örgütte var olmasının artılarını değerlendirerek karar vermek durumundadır. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgüte bağlılık göstermeyi bir görev olarak görmesi ve sorumluluk bilincinden doğan zorunlu bir bağlılık olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Tutumsal bağlılık yaklaşımında diğer öne çıkan isimler; Etzioni (1975), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Penley ve Gould (1988) isimli yazarlardır. Davranışsal bağlılık yaklaşımları, ağırlıklı olarak sosyal psikologlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalara dayanmaktadır. Bu yaklaşımda örgüte bağlılık, örgütte kalmaya yönelik davranışlar gösterme olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz, 2022:5). Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içi ve örgüt dışı çeşitli faktörlerin bağlılığı etkilediği düşüncesine odaklanmıştır (Balay, 2000:24; Gül, 2002:50).

Örgütsel bağlılık kavramı sonuçları açısından değerlendirildiğinde; düşük düzeyde örgütsel bağlılığın iş değiştirme, işten ayrılma, devamsızlık gibi sonuçlara yol açtığı, orta düzey örgütsel bağlılıkta ise bireylerin örgütle kendilerini tam özdeşleştirememesi gibi durumlarla karşılaşıldığı, yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkta ise yüksek verimlilik, sorumluluk ve sadakat unsurlarının ön plana çıktığı araştırmalarla desteklenmektedir (Uygur, 2007; Agun, 2011; Ağraş ve Genç, 2018; Acar, 2020; Yılmaz, 2022).

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmektir. Örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi adlı çalışma nicel araştırma yöntemlerine uygun bir biçimde gerçekleştirilmiştir. Genel ve nesnel bilgilere ulaşmak için pozitivist

paradigmalar dâhilinde yapılan araştırmalar nicel araştırma olarak tanımlanmaktadır (Altun ve Yazıcı, 2014:372).

Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren 1000 ve üzerinde çalışana sahip bir e-ticaret şirketi oluşturmaktadır. E-ticaret şirketinde uzaktan çalışma koşullarında faaliyet gösteren 3820 çalışan arasından 400 kişi üzerinde anketler yapılmıştır. Araştırma için belirlenen evrene ulaşmak, maliyet ve zaman açısından zor olacağından çalışmaya katılacak kişiler, olasılık örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Örnekleme hesaplamasında aşağıdaki formülden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{N.p.q.z^2}{N.d^2+p.q.z^2}$$

Bu formülde; n= örnekleme büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

p= Evrende bir olayın gözlenme oranı

q=Evrende bir olayın gzlenmeme olayı (1-p)

z= Standart normal değişken birikimli olasılık fonksiyon değeri (z tablo değeri). Örneğin; $\alpha=0,05$ için $z=1,96$, $\alpha=0,05$ için $z=2,58$ ’dir.

d= Duyarlılık kavramlarını temsil etmektedir.

Yukarıdaki formüle göre, e-ticaret şirketinde uzaktan çalışma koşullarında çalışan 3820 işgörenden 341 işgörene ulaşıldığında örnekleme evreni temsil yeteneğine sahip olacaktır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak; Dunham vd. (1989) tarafından geliştirilen, Bingl (2006) tarafından Türkçe ’ye uyarlaması yapılan rgtsel Değişime Açıklık leği kullanılmıştır. Örgütsel değişime açıklık leği; değişime karşı bilişsel tutum, değişime karşı duygusal tutum ve değişime karşı davranışsal tutum boyutlarından oluşmakta olup toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada, Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş-aile-yaşam dengesi leği kullanılmıştır. Bu lek, toplam 17 maddeden oluşmakta ve için aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarını içermektedir. Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek ise Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılık leği; duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarından oluşmakta olup toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel değişime açıklık leğinde; -Değişim şirketin yararına olacaktır, -Değişime direnç gösteririm, -şirketteki birçok çalışan değişimden olumlu etkilenecektir, -Değişim daha yüksek performans göstermeme yardımcı olacaktır gibi önermeler bulunmaktadır. İş-aile-yaşam dengesi ölçeğinde ise; -İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum, -İşimin aileme geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum, -Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor, -İşimi iyi yapabilmemin yolunun aileme olan zamanımı etkili ynetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum gibi önermeler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde de; -Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım, -Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum, -Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu, -Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyorum gibi önermeler bulunmaktadır. Bununla birlikte katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik sorular sorulmuştur.

Çalışmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki gücünü hesaplamak amacıyla regresyon analizi ve düzenleyici etki analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₂: Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₃: İş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₄: Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

BULGULAR

Araştırma sonucunda 400 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS Statistics v22 ve AMOS v21 programında uygun istatistiksel yöntemler ile değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri baz alınarak normallik dağılımı varsayımını sağladığı tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu tespit edildiği için verilerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiş, bu nedenle ölçek puan karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik olarak güvenilirlik analizleri yapılmış olup, Örgütsel Değişim Ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0.874, İş-Aile-Yaşam Dengesi Ölçeği 0.873, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için ise 0.850, olarak hesaplanmıştır. Kayış (2010)'a göre güvenilirlik katsayı aralığı $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Böylelikle kullanılan ölçeklerin tümünün oldukça yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin analizinde; tanımlayıcı kategorik veriler frekans (n) ve yüzde (%) ile gösterilmiştir. Verilerde kayıp veri (missing value) olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel değişim, iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle kurulan modelde değişkenler arasındaki etkileşimin ve düzenleyici değişkenin etkisi incelenmiştir.

Aşağıda tablo 1'de katılımcılara ilişkin demografik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	165	41,3
	Kadın	235	58,8
Yaş	18-25 arası	109	27,3
	26-35 arası	227	56,8
	36-45 arası	56	14
	46 ve üzeri	8	2
Medeni durum	Bekâr	279	69,8
	Evli	121	30,3
Eğitim durumu	Ön lisans	81	20,3
	Lisans	253	63,2
	Yüksek lisans	55	13,8
	Doktora	4	1

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel değişimin bağımlı değişkenlere (iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık) etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünü belirleyebilmek amacıyla düzenleyici etki analizi yapılmıştır. Bulgular %95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Aşağıda tablo 2’de regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler			Tahmin	Standart hata	Kritik oran	p
Örgütsel bağlılık	←	Örgütsel değişim	0,137	0,647	2,525	0,012
Örgütsel bağlılık	←	İş-yaşam aile dengesi	-0,172	0,644	-3,185	0,001
Örgütsel bağlılık	←	Etkileşim	-0,004	0,616	-0,085	0,932
İş aile yaşam dengesi	←	Örgütsel değişim	0,382	0,046	8,267	0,001

Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,001<0,05$) söylenebilmektedir. İş-aile-yaşam dengesindeki değişimin %38,2’si örgütsel değişim tarafından açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,012<0,05$) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %13,7’si örgütsel değişim tarafından açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda H_2 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo incelendiğinde, iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,001<0,05$) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %17,2’si iş-aile-yaşam dengesi tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda H_3 hipotezi de doğrulanmıştır.

Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici etkisini ölçmek amacıyla AMOS 21 paket programında bir model kurulmuştur. Kurulan modelde, örgütsel değişim, iş yaşam aile dengesi ve bu ikisinin çarpımıyla oluşturulan etkileşim değişkeninin örgütsel bağlılığı etkileyeceği öngörülmüştür. Etkileşim değişkeni, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin tüm maddelerinin çarpımı sonucu elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünün yani etkileşim etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p=0,0932>0,05$). Bu durumda H_4 hipotezi doğrulanmamıştır.

SONUÇ

Örgütsel değişim, iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin incelendiği bu çalışmada; örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisi, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, iş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile yaşam dengesinin düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın modeli ve oluşturulan hipotezlerle değişkenlerin etki gücü saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın hipotezleri; örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi üzerinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde, iş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde ve örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü üzerine kurgulanmıştır.

Türkiye’de faaliyet gösteren 1000 ve üzerinde çalışana sahip bir e-ticaret şirketi üzerinde 400 katılımcıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. İş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü değerlendirildiğinde ise iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünün bulunmadığını söylemek mümkündür. Çalışma sonuçları, literatürdeki çalışmalarla karşılaştırıldığında benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Örgütsel değişim ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; Balay (2000) Parks Maina Üniversitesi İşbirliği Kursu’nda gerçekleştirilen bir çalışmada örgütsel değişimin örgütsel bağlılığı etkilediğini aktarmıştır. Gül (2018)’de yapmış olduğu çalışmada örgütsel değişime açıklık ile örgütsel bağlılık arasında ve her iki kavramın alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Ancak, Türkyılmaz (2009) yaptığı çalışmada örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisini tespit edememiştir. Zadeoğulları (2010) ise yapmış olduğu çalışmada örgütsel değişimin tüm alt boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. İş-aile-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; Küpeli (2022) iş-aile-yaşam çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bahsi geçen çalışma ile bu çalışmanın değişkenleri her ne kadar farklı olsa da iki değişkende de yer alan önermeler paralellik gösterdiğinden yapılan karşılaştırma sağlıklı olarak değerlendirilebilir. Çelik ve Turunç (2009) ise, yapmış oldukları çalışmada aile-iş çatışması ile örgütsel sadakat arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Literatürde örgütsel değişim ile iş-aile-yaşam dengesi arasında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında bazı önerilerde bulunulabilir. Örgütlerde değişim her alanda olduğu gibi kaçınılmazdır ve bu noktada çalışanların bir kısmı mutlaka değişime direnç gösterecektir. Ancak, örgütsel değişimin neden gerekli olduğu ve bu değişimin pozitif yönleri çalışanlara doğru bir şekilde aktarıldığında çalışanlar da değişimin pozitif sonuçlarına odaklanacaktır. İş-aile-yaşam dengesi kurmak günümüzde birçok çalışan için önemli bir sorun haline gelmiştir. Bireyler, işlerine fazlaca vakit ayırdığında ailelerini ihmal ettiklerini düşünmekte ya da aileleri tarafından tepki görmektedir. Çalışanlarının, bu dengeyi kurma konusunda zorluk yaşadığını düşünen örgüt yöneticileri örgütsel değişim ile bu sorunun en aza indirgenebileceğine çalışanlarını inandırmalıdır. Örgütsel değişimin hem örgütü hem de kendisini daha iyi bir noktaya getireceğine inanan çalışanlar değişime direnç göstermeyecektir. Değişimin gerekli olduğuna inanan çalışanlar ile değişimi gerçekleştirmenin daha kolay olacağı aşikardır. Bu bağlamda, örgütsel değişimin çalışanlara iş-aile-yaşam dengesi kurmasında yardımcı olacağı da söylenebilir. Çalışanlarını örgütsel değişim konusunda ikna edebilen ve onlara iş-aile-yaşam dengesi kurması konusunda yardımcı olan örgütler, örgütsel bağlılığı yüksek seviyelere çıkarabilmektedir. Çalışanların örgütlerine inandıklarında bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgütsel değişim, iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık konularında üst yönetime de önemli görevler düşmektedir.

Yapılan çalışmada incelenen değişkenlerle ilgili az sayıda çalışma bulunmaktadır. Günümüzde, değişimin kaçınılmaz olduğu gerçeği ve iş-aile-yaşam dengesi kurmanın zorluğu dikkate alındığında bu kavramların öncüllerini ve ardıklarını belirlemeye yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Agun, H. (2011). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Ağraş, S., Genç, E. (2018). “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-55.
- Aktan, C. C. (1997). *Değişim ve Yeni Global Yönetim*. MESS Yayını, İstanbul.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altun, F., Yazıcı, H. (2014). “Nitel ve Nicel Yöntemleri Kullanan Araştırmacıların Empatik Eğilimleri ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki Farklılıklar”. *Turkish Journal of Social Research/Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(1), 371-386.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barutçu, E. (2006). *Örgütsel Değişim Yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Bingül, B. (2006). *Study to Investigate the Relationship Between Crises and Openness to Change in Organizations*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Açısından Eğitim Sektöründe Yalova İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Çapraz, B. (2009). *Örgütsel Değişim: Çok Boyutlu Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çelik, M., Turunç, Ö. (2009). “Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Daft, R. L., Lewin, A. Y. (1993). “Where Are the Theories for the "New" Organizational Forms?”. An Editorial Essay. *Organization Science*, 4(4), 1-6.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ölçeği ‘nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68). 1765-1777.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L., Pierce, J.L. (1989). “The Development of an Attitude Toward Change Instrument”. Paper Presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
- Eroğlu, F. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları*. Berikan Yayınları, Ankara.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. The Free Press, Canada.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003) *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). “The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life”. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, İ. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Hildebrandt, E. (2006). “Balance Between Work and Life–New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?”. *European Societies*, 8(2), 251-271.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities". *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kapız, S. Ö. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Kayış, A. (2016). *Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)*, Editör: Şeref Kalaycı, içinde *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (ss.401-419). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koç, Z. (2014). *Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014). "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Küpeli, F. (2022). *İş-Aile Yaşamı Çatışmasının, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Gayrimenkul Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Kaliforniya.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Penley, L. E., Gould, S. (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Tekin, İ., Ayyıldız Ünnü, N. A. (2022). "Çalışanlar Perspektifinden Örgütsel Değişimin Doğasını ve Dinamiklerini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma" *Trends in Business and Economics*, 36(1), 71-82.
- Topgül, S. (2016). "İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zliği) nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Türkyılmaz, F. (2009). *Çalışanların Özdeğerlendirme, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Uygur, A. (2007). "Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Voydanoff, P. (2005). "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach". *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Werang, B. R., Asmaningrum, H. P., Irianto, O. (2015). "Relationship Between Teachers' Job Burnout, Teachers' Organizational Commitment and Teachers Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia". *International Journal of Science And Research*, 4(2), 826-830.
- Yılmaz, İ. A. (2022). *Güçlendirici Liderlik Davranışı ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Zadeoğulları, S. (2010). *Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.