



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ramazan ÖZKUL

Malatya-2014

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ramazan ÖZKUL

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Melike CÖMERT

Malatya-2014

KABUL VE ONAY

T.C.

İnönü Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Ramazan ÖZKUL tarafından hazırlanan “ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ” başlıklı bu çalışma, 12/09/2014 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ

.....

Üye (Tez Danışmanı): Yrd. Doç. Dr. Melike CÖMERT

.....

Üye : Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER

.....

O N A Y

...../.../2014

Prof. Dr. Celal ÇAKAN
Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Yrd. Doç. Dr. Melike CÖMERT'in danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "**Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri**" başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Ramazan ÖZKUL

Anneme...

ÖNSÖZ

Başarılı ve mutlu ailelerde bile zaman zaman çatışmalar yaşanabilir. Yaşamın doğasında çatışma ve ardından çözüm bulma süreci yer alır ve sürekli tekrarlanır. Bireylerin yaşamlarının yolunda gitmesini sağlayan faktör ise yaşamlarında çatışma yaşamıyor olmaları değil, yaşadıkları çatışmalarını çözebilecek beceriye sahip olmalarıdır. Aksi takdirde işte ve aile içerisinde çözülemeyen çatışmaların var olması, yaşamdan doyum almayı da olumsuz etkileyebilir.

Toplumun ve eğitim sisteminin vazgeçilmez unsuru olan öğretmenlerin yaşamlarındaki çatışmaları azaltıp, iş ve aile arasında sağlıklı bir denge kurmaları önem arz etmektedir.

İş-aile çatışması bireyin tüm yaşamını etkilediği için tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de üzerinde durulması gereken bir konudur. İş-aile çatışması, psikolojik rahatsızlıklara ve fiziksel şikayetlere, iş ve özel hayatta doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısını insanın oluşturduğu düşünülürse öğretmenlerinin yaşayacağı iş-aile çatışmasının öğrencilere yansımaları olasıdır. Eğitim örgütlerinin omurgasını oluşturan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının araştırılması öğretmen nitelikleri bakımından da önem arz edebilir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile yaşam doyum algılarının belirlenerek, iş-aile çatışması ve yaşam doyum algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde; problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar, tanımlar ve kısaltmalar, ikinci bölümünde; kuramsal bilgiler ve konuyla ilgili yapılan araştırmalar, üçüncü bölümünde; araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin nasıl analiz edildiği, dördüncü bölümünde; bulgular ve yorum, beşinci bölümünde; araştırmanın sonuçları, uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler yer almaktadır.

Yüksek lisans öğrenimim ve tez çalışmam boyunca benden bilgisini, desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Melike CÖMERT'e teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım hocalarım Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ'e, Doç. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'e, Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ'a , Doç. Dr. Necdet KONAN'a, Yrd. Doç. Dr. Sevim ÖZTÜRK'e ve Yrd. Doç. Dr. Niyazi ÖZER'e teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerini esirgemeyen eşim Ezgi ve oğlum Eymen'e, bana her zaman destek olan arkadaşlarım Hasan YILMAZ'a, Oktay DÖNÜK'e, Aytaç GEDİK'e, Büşra BOZANOĞLU'na ve Yusuf ŞAHİN'e teşekkür ederim.

Malatya, 2014

Ramazan ÖZKUL

ÖZET

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ

ÖZKUL, Ramazan

Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Melike CÖMERT
Eylül-2014, XV+102 sayfa

Bu araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Birincisi araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması algılarının belirlenerek, bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmesidir. İkincisi öğretmenlerin yaşam doyum algılarının belirlenerek bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Üçüncüsü öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu nedenle araştırmada genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli birlikte kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni, Gaziantep ili Şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan 3114 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 526 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netemeyer, Boles ve Mcmurrian (1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Çatışması Ölçeği” ve öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programıyla çözümlenmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler analiz edilirken, öncelikle betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi, kıdem, ders yükü, okul büyüklüğü ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi

sonucunda anlamlı farkın belirlendiği durumlarda, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek için LSD ve Dunnett C testi uygulanmıştır. Ayrıca anlamlı farklılık bulunan gruplar için etki büyüklüğü eta-kare korelasyon katsayısı (η^2) değerleri hesaplanmıştır. Öğretmenlerin iş-aile çatışması ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı istatistikleri kullanılmıştır.

Yapılan betimsel istatistikler sonucunda öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum ölçeklerinde yer alan ifadelere sırası ile “nadiren” ve “orta” düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

İş-Aile Çatışması ölçeğinde yer alan ifadelere ilişkin öğretmen algıları bağımsız değişkenlere göre değerlendirildiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmen algıları iş-aile çatışması boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterirken, aile-iş çatışması boyutunda anlamlı farklılık göstermemiştir. Kıdem değişkenine göre öğretmen algıları aile-iş çatışması boyutunda 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterirken, iş-aile çatışması boyutunda anlamlı farklılık göstermemiştir. Ders yükü değişkenine göre öğretmen algıları aile-iş çatışması boyutunda haftalık 30 saat ve üzeri derse giren öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterirken, iş-aile çatışması boyutunda farklılık göstermemiştir. Okul büyüklüğü ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre öğretmen algıları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutunda anlamlı farklılık göstermemiştir.

Yaşam Doyum ölçeğinde yer alan ifadelere ilişkin öğretmen algıları bağımsız değişkenlere göre değerlendirildiğinde cinsiyet, ders yükü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre öğretmen algıları anlamlı farklılık göstermemiştir. Kıdem değişkenine göre öğretmen algıları yaşam doyum ölçeğinde 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine göre öğretmen algıları yaşam doyum ölçeğinde önlisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermiştir.

Öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyum algıları ile aile-iş çatışması ve yaşam doyum algıları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki belirlenmiştir.

Sonuç olarak iş yaşamının aile yaşamını etkilemesi ile ortaya çıkan iş-aile çatışmasının ve aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi ile ortaya çıkan aile-iş çatışmasının yaşam doyumu üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu syleyebiliriz.

Anahtar Szckler: Ortaokul ğretmenleri, İş-Aile atışması, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

SECONDARY SCHOOL TEACHERS WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION LEVELS

ÖZKUL, Ramazan

M.S., Inonu University, Institute of Educational Sciences
Administration and Supervision

Advisor: Assistant Professor Doctor Melike CÖMERT

September-2014, XV + 102 pages

This research has three major purposes. The first one is to teachers who participated in the research by determining the perception of work-family conflict, is evaluated in terms of the independent variables. Secondly, teachers' perceptions of life satisfaction is determined and evaluated in terms of the independent variables. Thirdly, teachers' work-family conflict and to determine the relationship between life satisfaction. Therefore, survey research model and relational model are used together.

The population of this research is Sahinbey central district located in the Gaziantep municipality consists of 3114 secondary school teachers. The research sample selected by the stratified sampling method consists of 526 teachers.

In the study to determine the levels of work-family conflict is used "Work-Family Conflict Scale" is developed by the Netenmeyer, Boles and McMurrin (1996). In order to determine the level of life satisfaction of teachers developed by the Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) "Life Satisfaction Scale" is used. The SPSS software was used to analyze the data collected.

The analysis of the data first included descriptive statistics. Teachers' work-family conflict and perceptions of life satisfaction varies according to the gender variable t-test to determine whether; experience, course work, school size and level of education varies according to the variables to determine whether the ANOVA test was performed. At the end of ANOVA test where there have been meaningful differences, LSD and Dunnett's C test was used to point out the source or sources of the difference.

The effect size of the differences was tested using eta-square (η^2) correlation coefficient. Teachers' work-family conflict and life satisfaction to determine the relationship between the Pearson product moment correlation coefficient was used for statistics.

As a result of the descriptive statistics of teachers' work-family conflict and life satisfaction scales with the expressions "rare" and "medium" level has been determined that participated.

Work-Family Conflict scale to the statements concerning teachers' perceptions independent variables were evaluated according to gender by the teacher perceptions of work-family conflict in size in favor of women were significant differences, family-work conflict size did not differ significantly. According to seniority of teachers' perceptions of family-work conflict with seniority in size between 6-10 years were significant differences in favor of teachers, work-family conflict did not differ significantly in size. According to Course load variable teachers' perceptions of family-work conflict in size over the course of 30 hours per week, and there were significant differences in favor of teachers who, work-family conflict did not differ in size. According to school size and level of education the variables of teachers' perceptions of work-family conflict and family-work conflict did not differ significantly in size.

Life Satisfaction teachers' perceptions regarding the wording of the scale were evaluated according to the independent variables of gender, course load and school size variables did not differ significantly according to the perceptions of teachers. According to seniority in teacher perceptions of life satisfaction scale for teachers with 21 years or more showed significant differences in favor. According to the variable level of education in teacher perceptions of life satisfaction scale with associate degrees showed significant differences in favor of teachers.

Medium and negative oriented relationship were found between the work-family conflict and life satisfaction and the family-work conflict and life satisfaction.

As a result of work life affect family life associated with work-family conflict and family life affect work life associated with family-work conflict has a negative effect on life satisfaction can say that.

Key Words: Secondary School Teachers, Work-Family Conflict, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL VE ONAY.....	I
ONUR SÖZÜ	II
İTHAF	III
ÖN SÖZ.....	IV
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	IX
İÇİNDEKİLER.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II	7
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. KURAMSAL BİLGİLER.....	7
2.1.1. Ortaokul Öğretmenliği Mesleğinin Sorumlulukları.....	7
2.1.1.1. Öğretmenlik Mesleğinin Değeri.....	9
2.1.1.2. Öğretmenlik Mesleğinin Toplum İçindeki Yeri	11
2.1.1.3. Öğretmenlerin Sorumlulukları	12
2.1.1.3.1. Uzmanlık.....	13

2.1.1.3.2. Öğretme.....	13
2.1.1.3.3.Yönetme.....	13
2.1.1.3.4. Danışmanlık.....	13
2.1.2. Yaşam Doyumu.....	14
2.1.2.1. Yaşam Doyumu ile ilgili Kuramsal Açıklamalar.....	18
2.1.2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar.....	19
2.1.3. İş Aile Çatışması Açısından Öğretmenlerin Aile İlişkileri.....	20
2.1.3.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı.....	20
2.1.3.2. Aile içi ilişkiler.....	21
2.1.3.3. Ailede Sorumluluklar.....	22
2.1.3.4. İş Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler ve Biçimler.....	23
2.1.3.4.1. İş-Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler.....	23
2.1.3.4.2. İş-Aile Çatışması Biçimleri.....	25
2.1.3.4.2.1. Zaman Esaslı Çatışma (Time-based Conflict).....	25
2.1.3.4.2.2. Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma.....	26
2.1.3.4.2.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	27
2.1.3.5. İş-Aile Çatışması Türleri.....	27
2.1.3.6. İş-Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar.....	29
2.1.3.6.1. Bölünme Kuramı.....	30
2.1.3.6.2. Telafi Kuramı.....	30
2.1.3.6.3. Rol Kuramı.....	30
2.1.3.6.4. Taşma Kuramı.....	31
2.1.3.6.5. Çatışma Kuramı.....	31
2.1.3.6.6. Ekolojik Sistem Kuramı.....	31
2.1.3.7. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Çatışması.....	32
2.1.3.8. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı.....	34
2.1.4. Aile İlişkilerinin İşe Yansması ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri.....	35
2.1.4.1. Sorumlulukların Yerine Getirilmemesi.....	36
2.1.4.2. Mesleğe Dönük Çalışmaların Takip Edilememesi.....	36
2.1.4.3. Aile İçi İş Paylaşımı Sorunları.....	37

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	38
2.2.1. İş-Aile Çatışması İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	38
2.2.2. İş-Aile Çatışması İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	41
2.2.3. Yaşam Doyumu İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	43
2.2.4. Yaşam Doyumu İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	46
BÖLÜM III	49
YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem.....	50
3.3. Veri Toplama Araçları.....	57
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	58
3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	58
3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği.....	59
3.4. Verilerin Analizi.....	61
BÖLÜM IV	65
BULGULAR VE YORUM	65
4.1. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	65
4.2. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	67
4.3. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	68
4.4. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Ders Yükü Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	71

4.5. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenci Sayısı Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar	72
4.6. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar	74
4.7. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	75
BÖLÜM V	78
SONUÇ VE ÖNERİLER	78
5.1. Sonuçlar.....	78
5.1.1 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar.....	78
5.1.2 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar.....	79
5.1.3 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar.....	80
5.1.4 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Ders Yükü Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar	81
5.1.5 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenci Sayısı Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar	81
5.1.6 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Algılarına Yönelik Sonuçlar	82
5.1.7 Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	83
5.2. Öneriler.....	83
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	83
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	85

KAYNAKÇA	87
EKLER	99
EK 1. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı.....	100
EK 2. İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	101
EK 3. Yaşam Doyum Ölçeği.....	102

TABLULAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
1.	İş ve Aile Alanından Kaynaklanan ve Zaman, Gerginlik ve Davranış Temelli Çatışma Yaşanmasına Sebep Olan Nedenler.....	29
2.	Evrende Yer Alan Ortaokullara İlişkin Demografik Bilgiler.....	51
3.	Ortaokul Öğretmenlerinin Evren ve Örneklem İçerisindeki Tabakalara Göre Dağılımları.....	56
4.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	57
5.	İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Boyutlardan Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puanlar ve Yorumlanması.....	59
6.	Yaşam Doyum Ölçeğinden Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puanlar ve Yorumlanması.....	61
7.	Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları.....	62
8.	Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları.....	62
9.	Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	66
10.	Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	67
11.	Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	69
12.	Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Ders Yükü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	71
13.	Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	73

14. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	74
15. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	76

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Küreselleşmenin arttığı günümüz dünyasında bireyler, bir taraftan kentleşme, sanayileşme, bilim ve teknolojik gelişmelerin yol açtığı hızlı değişim içinde birtakım önemli sayılabilecek toplumsal ve psikolojik problemlerle karşılaşırken, diğer taraftan günlük hayatın sorumluluklarını yerine getirme, diğer insanlarla ilişki kurma ve bu ilişkiyi devam ettirmenin kaygısını yaşamaktadır. Sanayileşmenin, kentleşmenin, insanoğlunun yerine getirmesi gereken rollerin çoğalmasının, hayatın güçleşmesinin birey üzerinde oluşturduğu stres, sağlığı olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Tetik, Polat ve Ercengiz, 2012).

Çalışma ve iş hayatı insanoğlunun çok önemli bir parçasıdır. İnsanlar hayatlarının büyük bir kısmını işsel faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş yaşamında insanların stres yaşamaları ise kaçınılmaz bir durumdur. Özellikle sosyal rollerin farklılaşması, bireyler arasındaki ilişki yumağında anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin önemli olması, kişilerin kendini kanıtlayabilme uğraşı, yüksek beklentilerin oluşu gibi şartlar da çalışan insanların ruh sağlığının olumsuz bir biçimde etkilenmesine ve stres ortamına girmelerine sebep olabilmektedir (Özdoğan, 2008:1).

İş streslerinin yaşanması, kişilerin özel hayatlarındaki zorluklar ve problemlerle birleştiğinde hem bireysel hem örgütsel bakımdan önemli problemlerin oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu bağlamda insanların sağlığını ve örgütsel anlamda verimliliklerini etkileyen çok sayıda problemin temelinde stres olduğu görülmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmalar, uzun süre yoğun stres yaşamanın sağlığı çok önemli boyutlarda tehdit ettiğini ortaya çıkartmaktadır (zdoğan, 2008:2).

Ortaokul ğretmenlerinin aile ilişkilerinin işe yansması ve yaşam doyumunu üzerine etkileri iş-aile atışması tüm örgütlerde olduğu gibi çalışanların performans ve davranışlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Kişinin yaşadığı iş-aile atışması işiyle, ailesiyle ilgili ve kişisel birçok sıkıntının da belirleyen önemli bir etkendir (Aycan vd., 2007:45).

Öğretmenlik mesleğinde mevcut iş yükünde okullarda gereğinden fazla denetim ve görevlendirme, kırtasiye masrafları ve sınavlar, sosyal etkinliklerin ve gösterilerin hazırlanması eğitim-öğretimle doğrudan ilgili olmayan işler; derse hazırlık için ayrılan zaman öğretmenlerin iş yükünü arttırmakta, zaman ve enerjilerinin çok fazla azalmasına neden olmaktadır. Yani aşırı iş yükü iş-aile çatışmasıyla yakından ilişkilidir. Toplumların ilerlemesinin eğitimle sağlanacağı, eğitim ve öğretimin de ana unsurunun öğretmenler olduğunu düşündüğümüzde öğretmenlerin bu konudaki sıkıntılarını göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Aryee, Luk ve Lo, 1999:34).

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile yaşam doyum algılarının belirlenerek, iş-aile çatışması ve yaşam doyum algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu genel amaç çerçevesinde öğretmenlik mesleği, öğretmenlik mesleğinin yüklediği sorumluluklar, öğretmenlerin iş aile çatışması ve bu çatışmaların aile yaşam doyumuna etkilerinin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Eğitimin temel öğelerinden olan öğretmenler, hem eğitim-öğretim faaliyetlerindeki rolleri, hem de ülke geleceğindeki rollerinden dolayı son derece önemlidir. Aynı zamanda öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde gerek karar verici konumunda olmaları gerekse kritik dönemlerde çocukları eğiten ve onların geleceğine şekil veren kişiler olmaları bakımından toplumdaki yerleri oldukça önemlidir. Öğretmenlerin aile yaşantılarında meydana gelen birtakım olumsuz durumlar, ücret yetersizliği, iş yükü, gibi durumlar oluşabilir (Tetik, Polat ve Ercengiz, 2012).

İş yaşamında tatmin olmama, mutsuz olma, hayal kırıklığına uğrama ve isteksiz olma durumu, öğretmenlerin tüm yaşamına etki etmeye başlayabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek kendini yetersiz hissetmesine neden olabilmekte, fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar verebilmektedir (Keser, 2005).

Yukarıda sayılan olumsuz durumlar, hem öğretmenlerin verdikleri eğitimin kalitesinde düşüşe sebep olabilir hem de öğretmenlerin kişisel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum ise, kendisinden kaliteli eğitim-öğretim beklenen öğretmenlerde verimsizliğin oluşmasına sebep olabilir. Öğretmenlerde meydana gelebilecek iş-aile çatışması durumu ise sadece öğretmenleri değil; öğrencileri, yöneticileri ve toplumun tüm kesimlerini ilgilendirebilmektedir (Tetik, Polat ve Ercengiz, 2012).

Bu konuda öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumunu üzerine etki düzeylerinin araştırılması ve birtakım somut sonuçların çıkarılması, hem günümüz hem de ileriki zamanlarda eğitim-öğretim faaliyetlerinin iyileştirilmesi açısından önemli olabilir.

Çalışılan ortamda oluşabilecek olumsuzluklar sonucunda, iş yerinde var olan ilişkiler, rol karmaşası, kurumun işleyişinde meydana gelen aksaklıklar ve statü gibi etkenler çalışan bireyleri olumsuz yönde etkilemeye başladığı zaman çatışmalar kaçınılmaz olarak meydana gelebilir (Urfalı, 2007:1-3).

Alanyazında ulaşılan kaynaklar incelendiğinde öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeylerini birlikte inceleyen bir çalışmanın bulunmaması açısından bu araştırma önemlidir.

1.3. Problem Cümlesi

Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile yaşam doyumuna ilişkin algıları ne düzeydedir? Bu probleme yanıt bulmak için aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1.3.1. Alt problemler

1. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları ders yükü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile yaşam doyumları arasındaki ilişki nedir?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Gaziantep İli Şahinbey Merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan resmi ortaokullarda örnekleme dahil edilen, 2012-2013 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin algılarıyla sınırlıdır.
2. İş-aile çatışması ve yaşam doyumu algılarını belirlemeye yönelik ifadeler, bu araştırmanın ölçme araçlarında yer alan ölçek maddeleri ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri algılarına göre saptanabilir.
2. Öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşadıkları varsayılmaktadır.
3. Öğretmenlerin ölçme araçlarına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

İş Yüğü: Araştırma kapsamında, yapılması gereken iş miktarının çokluğu ve bunun neticesinde kişinin üzerinde zaman baskısı oluşturmasıdır.

İş-Aile Çatışması: İş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır. İş hayatındaki rol ve sorumlulukların, aile hayatındaki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesidir.

Aile-İş Çatışması: Aile hayatındaki rol ve sorumluluklara ayrılan zaman ve enerjinin iş hayatındaki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesidir.

Meslek: İnsanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında ücret almak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmenlik Mesleği: Öğretmenlik, bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir (Üstüner, 2006).

Yaşam Doyumu: Araştırma kapsamında, günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasıdır.

Rol: Sosyal bilimlerde, bir pozisyon işgal eden kişiden beklenen davranış kalıplarıdır.

Statü: Role verilen değerdir.

Değer: Bir davranışın (spesifik) kişisel yada toplumsal olarak tercih edilip edilmediği hakkındaki temel inançları temsil eder.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünün kuramsal açıklamalar kısmında ortaokul öğretmenlik mesleği, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu kavramları incelenirken, ilgili araştırmalar kısmında ise öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumunu inceleyen yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. KURAMSAL BİLGİLER

2.1.1. Ortaokul Öğretmenliği Mesleğinin Sorumlulukları

Meslek, bir toplumdaki sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik yapının gereği olarak ortaya çıkan, bireyin ilgi ve kabiliyeti ile sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun sosyal ve ekonomik yaşamda bireye sorumluluk yüklemesi sonucu ortaya çıkmış olan bir yaşamsal etkinlik olgusu olarak tanımlanabilir (Erden, 2001:34).

Meslek hem bireysel hem de toplumsal açıdan kritik önem taşır. Bu nedenle her iki bağlamda ele alınması gereken bir olgudur. Bireysel açıdan ele aldığımızda; meslek bireyin toplumsal işbölümünde üstleneceği rolü ve rolün toplumdaki önemine bağlı olarak statüsünü, sosyal sınıfını, elde edeceği kazancı, psikolojik doyumu ve yaşam kalitesini belirleyen, bireyin yaşamına damgasını vuracak hayati bir etkinlik alanıdır (Gündüz, 2003:23). Toplumsal açıdan mesleği önemli kılan ise; toplumun yapılanmasında, örgütlenmesinde, işbölümünün biçimlenmesinde belirleyici bir etkiye sahip olması, toplumsal uzlaşma ve istikrara olan katkısıdır (İlhan, 2008:16).

Meslekleşmenin birtakım koşulları vardır. Erden (2001)'e göre, bir mesleğin toplumda herkes tarafından kabul görmesi, meslekleşmenin önemli koşullarından

biridir. Bir meslek toplumca kabul görürse, mesleki sorunlara toplumca çözüm yolları aranmaya çalışılır, toplumun çeşitli kesimlerinin desteğini alır ve daha kolay gelişir. Öğrenme-öğretme ortamının en önemli değişkenlerinden birisi şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmen eğitim durumlarını düzenleyen ve uygulayanlardan biridir (Sönmez, 2008).

Toplumumuzda öğretmenlik, toplumdaki bireyler tarafından kabul edilmiş saygın bir meslektir (Erden, 2001: 24). Öğretmenler, ülkemizde devlet memurları arasında sayıca en fazla kitleyi oluşturmaktadır. İlköğretim ve ortaöğretim gibi çeşitli kademelerde, özel ve kamu kesimindeki öğretmenler düşünüldüğünde meslek mensupları oldukça fazladır (Şişman, 1999:56).

Günümüz toplumlarında, bireyin toplumda bir konum ve kimlik ile var olabilmesi, sahip olduğu meslek ile yakından ilişkilidir. Birey bu toplumlarda, sosyalizasyon sürecinin ilk aşamalarından itibaren meslek edinmeye güdülendirilmektedir. Kurumsal yapılar da bu doğrultuda düzenlenerek, meslek edinmenin nesnel koşulları oluşturulmaktadır. Pek çok profesyonel mesleği kazandırma işlevi doğrultusunda yapılandırılmış olan formel eğitim, bu düzenlenmişliği örneklemektedir (İlhan, 2008:18). Yukarıda da değinildiği üzere öğretmenlik ancak formel eğitime tabi olduktan sonra yürütülebilecek bir meslektir.

Eğitim ve öğretim hizmetlerinin topluma profesyonel olarak sunulmasını içeren öğretmenlik, bir meslek olarak kabul edilen ilk alanlardan biridir. Bir alana meslek diyebilmek için bazı özellikleri taşıması beklenir. Öğretmenlik bir meslektir, çünkü toplumda vazgeçilmez bir gereksinimi yani toplumdaki çocuk ve gençlerin, hatta yetişkinlerin eğitimlerinin sağlanmasındaki en temel etmenlerden biridir. İkinci olarak, öğretmenlik herkesin yapabileceği bir iş değildir ve bu iş için uzun süreli bir eğitim almak, yani sistematik bir yetişme sürecinden geçmiş olmak gereklidir. Öğretmenlik mesleğinin kendine özgü yöntem ve teknikleri vardır. Bu yöntem ve teknikler uzun bir süreç içinde, uygulama ve daha sonraları da bilimsel araştırmalar ile geliştirilmiştir. Öğretmenler yaşamlarını bu meslekten kazanırlar. Ancak öğretmenlik sadece para için yapılan bir iş de değildir. Öğretmenliğin toplumda gerçekleştirmeye çalıştığı idealleri de vardır. Bütün bu unsurlar öğretmenliğin bir meslek olarak görülmesini gerektirir (Aydın, 2006).

Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, dersin içeriği ne kadar işlevsel seçilip organize edilirse edilsin, o hedefler ve kavrayışlara sahip öğretmenler

elinde yürütülmedikçe, eğitimden beklenen sonucun alınması olanaklı değildir (Sünbül, 2001). Bir eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesi o eğitim sisteminin alt sistemleri olan sınıflarda, belirlenen amaçlara ulaşılmasıyla mümkündür. Sınıfların belirlenen amaçlara ulaşabilmesi sınıflarda yapılan etkinliklerle ilgilidir. Bu noktada temel unsur öğretmen olmaktadır. Sınıftaki öğretmen davranışlarının öğrencilerin çeşitli boyutlardaki davranışları ile yakından ilişkili olduğu araştırmalarla ortaya çıkmaktadır (Üstüner, 2006).

Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, eğitim ve öğretim programında belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim ve öğretim ile yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

2.1.1.1. Öğretmenlik Mesleğinin Değeri

Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmenlik mesleği saygın meslekler arasına girmekteydi. Bu dönemde memurların toplumsal statününün yüksek olmasına bağlı olarak, öğretmenlerin görece olarak eğitim ve gelir düzeylerinin toplumun diğer kesiminden yüksek olması öğretmenliği cazip bir meslek haline getirmişti. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde, öğretmen okullarının parasız ve yatılı olması nedeniyle bu okullara girmek ve öğretmen olmak özellikle kırsal kesimde yaşayan gençlerin yukarıya doğru toplumsal hareketliliğini sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Erden, 2001:45).

Öğretmenlik mesleğinin hala toplum tarafından saygınlığını koruduğunu ancak toplum tarafından algılanış biçiminde zamanla değişmeler olabildiğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlik, daha çok zihinsel etkinlikleri gerektirmesi ve uzun sayılabilecek bir öğrenim süresi sonrası yerine getirilmesine karşın, aynı konumdaki diğer mesleklere göre daha az gelir sağlamaktadır. Öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin önemli bir bölümü, orta ve alt katmandaki aile üyeleridir. Öğretmenlerin pek çoğu, özellikle büyük yerleşim birimlerinde, daha düşük kirali, sıradan evlerde ikamet etmektedirler. Bütün bu durumlar, bugün öğretmenlerin sıradan ve neredeyse lise mezunu devlet memurları

kategorisinde değerlendirilmesine yol açmaktadır. Böylece meslek olarak öğretmenlik, zaten geride olmakla birlikte gittikçe saygınlık yitimine uğramaktadır (Celep vd., 2004).

Okullarda eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten ve bu süreci kontrol eden öğretmenlerdir. Teknolojik gelişmeler ve özellikle eğitim alanında meydana gelen yenilikler eğitim ve öğretim faaliyetlerine bir noktaya kadar katkı sağlayabilir ve öğretmenin yükünü biraz azaltabilir, fakat hiçbir zaman öğretmenlerin işlevlerini yerine getiremezler. Fakat bu durum da, öğretmenin kendisini sistemin vazgeçilmez bir ögesi olarak görerek, gelişen teknolojiye ayak uydurmaktan ve kendisini yenilemekten geri kalmasını gerektirmemektedir. Çünkü gelişmeler ve değişmelerle beraber eğitimin amaçları ve öğretmen rolleri de değişme göstermektedir (Gürbüz, 2008:2).

İnsanlarla ilişkiler yönünden öğretmenlik, diğer bazı mesleklerden farklı olarak geniş bir insan kesimiyle ilişki ve etkileşim içinde yerine getirilen bir meslektir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan bir meslektir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bir çok toplumsal sorunun temelinde eğitimin yer aldığı ve bu sorunların gün geçtikçe daha karmaşık hale geldiği düşünülünce eğitimle ilgili kişi ve kurumların konuya daha büyük bir hassasiyetle eğilmeleri yararlı olabilecektir.

Zaman kısıtlamaları, öğrenci sayısı, yönetsel ve veli desteğinin olmaması öğretmenler için problem teşkil etmektedir. Bunun yanında; kırtasiyecilik, disiplin problemleri yaşayan öğrenciler ve eksik denetçi desteği öğretmenlerin sıkıntılarının sebepleri olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde eleştiri, düşük gelir, prestij eksikliği, parçalanmış ailelerden gelen öğrencilerin çokluğu, eğitimciler üzerinde strese sebep olabilmektedir (Akt. Gürbüz, 2008:2).

Öğretmenlik mesleği, strese yol açan nedenlerle, özellikle ruhsal sağlık ve buna paralel olarak çalışma hayatlarının olumsuz bir şekilde etkilenmesinde yüksek risk grubuna giren bir meslektir. Olumsuz şartlar ve gerilim ortamında çalışma, öğretmen hizmetlerinin niteliğinde bozulmaya yol açarken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu tür etkileme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer bireylere karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesinin azalmasına sebep olabilir (Besler, 2006:27-28).

Bu durumda ise öğretmenin öncelikle verimi, ilerleyen zaman diliminde ise mesleksel hemen tüm niteliklerinde ciddi kayıplar göze çarpar. Öğretmenlerin verimliliğine sebep olan bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Öğretmenin yaşı, cinsiyeti, evli olup olmadığı, eğitim seviyesi, çalıştığı süre, çalıştığı son kurumdaki görev süresi gibi değişkenlerin yanı sıra iş deneyimi, öğretmenliğin ödüllendirici olup olmaması ve öğretmenin kendisini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi, bireysel özellikleri tükenmişliği ortaya çıkaran bireysel faktörlerdir (Tetik, Polat ve Ercengiz, 2012).

Öğretmenlerin sorunlarına yönelik incelenen kuruma ilişkin faktörler ise, kurumdaki rol karmaşası, rol belirsizliği, karar verme sürecine katılmama, yöneticinin desteği, kurumdaki ödüllendirme sistemi, çalışılan kurumun sosyoekonomik düzeyi olarak sayılabilir. Buna ek olarak, çalışılan ortam, iş doyumunu, işten soğuma ve yetersiz eğitim tükenmişliğe yol açabilmekte; çalışılan öğrencilerin özelliklerine bağlı olarak da tükenmişlik meydana gelebilmekte; öğrencilerin motivasyonu, problem davranışları, öğretmenlerin sorunlarını arttırıcı sebepler olabilmektedir (Besler, 2006:28-29).

Günümüzde pek çok meslek, radikal bir değişime maruz kalmaktadır. Kapitalizm iş yaşamını kökten dönüştürmekte, iş yaşamı esneklik ve geçicilik üzerine temellenmektedir. Çalışanların kazançlarını koruyup sürdürmek için sürekli iş değiştirmek durumunda kalmaları, mesleğe bağlılığı zedelemektedir. Mesleğe yaklaşımın kısa vadeli olması, geleneksel meslek imgesini bütünüyle değiştirmektedir (İlhan, 2008).

2.1.1.2. Öğretmenlik Mesleğinin Toplum İçindeki Yeri

Eğitim öğretimden bahsedildiğinde, genellikle ilk akla gelen öğretmenler ve öğrenciler olmaktadır. Öğretmenlik kurum içi ve özellikle sınıf içi etkinliklerin yerine getirilmesinin yanında, toplumsal işlevlerinin de olması nedeniyle tüm toplumlar için oldukça önemli bir meslektir. Ancak toplumdan topluma farklılık göstermiştir. Bununla birlikte hemen her toplumda öğretmenliğin meslek olarak algılanması, eğitimin devlet tarafından üstlenilmesi ile birlikte genişleyerek kabul görülen bir meslek olmasını sağlamıştır (Tatlıdil, 1993).

Toplumların gelişim süreci içinde eğitime duyulan gereksinim arttıkça, öğretmen yetiştiren kurumların sayısı ve öğrenim süresi de artmıştır.

Öğretmenlerin okullaşma düzeyleri öğretmenin toplum içindeki nüfuzunu ve statüsünü belirlerken, toplumsal etkinlik dereceleri de artmıştır. Okullaşmanın zorunluluk haline geldiği günümüz toplumlarında işe girmek, gelir ve statü gerektiren bir mesleğe sahip olmak diplomaya bağlanmıştır. Bu nedenle eğitim öğretime duyulan gereksinim artmıştır (Tatlıldil, 1993). Yukarıda da değinildiği üzere bu durum öğretmen yetiştiren kurumların sayısının artması sonucunu getirmiştir. Bu haliyle, eğitime duyulan ihtiyacın artması öğretmenlerin toplum içindeki yer ve statüsünü yükseltebilir.

Bilgiseven (1986)'e göre, Türkiye'de öğretmenlik mesleğine verilen önem ve statü, gelir ile bağlantılı olarak eleştirilmektedir ve öğretmen maaşlarının düşüklüğünün, toplumun öğretmene yüklediği işlev ile bağdaşmadığı sıklıkla dile getirilmektedir. Ancak öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltmenin yeterli olmayacağı, ulusal gelir artışına büyük katkı yapan öğretmenler kitlesinin ulusal gelirden küçük pay almalarının doğru olmadığı ileri sürülmektedir.

Her meslek alanının kendine has bir takım sıkıntıları vardır. Öğretmenlik mesleğinde de her meslekte olduğu gibi bazı sıkıntılar mevcuttur. Ancak yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki bireyler tarafından kabul edilmiş saygın bir meslek olduğu söylenebilir.

2.1.1.3. Öğretmenlerin Sorumlulukları

Öğretmenlerin öğrencileri üzerinde büyük etkileri vardır. Bu nedenle öğretmenin sorumluluklarının farkında olarak bunları en üst düzeyde gerçekleştirmeye çalışması önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin pek çok rolleri vardır. Her bir rol de farklı sorumlulukları içermektedir. Öğretmenin sorumluluklarını onun sahip olduğu rollerin içinde değerlendirmek yerinde olacaktır. Öğretmenin öğrenciye yönelik rollerinden bazılarını şöyle gruplandırmak mümkündür (Tezcan, 1997:274).

2.1.1.3.1. Uzmanlık

Öğretmenin konu alanını çok iyi bilmesi, eğitim ve öğretimle ilgili bilgi, beceri ve tutumlarla donanmış olması gerekir. Öğretmendeki eksiklikler, tutarsızlıklar eğitim ortamını olumsuz yönde etkileyebilir (Sönmez, 2008). Öğretmen öğreteceği konu alanının bilgilerine sahip olmalıdır. Hizmet içi eğitimlere katılarak kendini sürekli yenileme çabası içinde olmalıdır (Köktaş, 2003).

2.1.1.3.2. Öğretme

Öğretmen öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak öğretim etkinliklerini planlamalı, uygulamalı ve değerlendirmelidir. Öğrenci beklentileri ve gereksinimleri doğrultusunda öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmelidir (Celep vd., 2004).

2.1.1.3.3. Yönetme

Öğretmen sınıftaki yönetsel işleri gerçekleştirebilme, sınıf içindeki etkinlikleri yönetebilme ve düzenli ders yapılmasını sağlayabilmelidir (Celep vd., 2004). Bunun yanı sıra öğretmen diğer öğretmenlerle işbirliği halinde okulun yönetiminden de sorumludur (Köktaş, 2003).

2.1.1.3.4. Danışmanlık

Öğretmen gerektiği zaman öğrencileriyle konuşan, onlarla arkadaşlık kuran kişi olmalıdır. Bunun yanı sıra meslek ve kariyer seçimi konusunda öğrencilerine rehberlik etmek durumundadır (Köktaş, 2003).

Öğretmenin sahip olduğu roller genel hatlarıyla yukarıdaki gibi görünse de aslında öğretmenlerin başka pek çok sorumluluk ve role sahip oldukları söylenebilir. Yukarıda sayılanlara ek olarak öğretmenlerin, temsilcilik, liderlik, arabuluculuk, yargıçlık, ana-babalık gibi çeşitli rollerinden bahsedilebilir (Celep vd., 2004).

Alanında yetersiz, öğrenci ile nasıl iletişim kuracağını ve ona nasıl yaklaşacağını bilmeyen, maddi ve manevi sorunları olan ve bunları çözemeyen öğretmen, öğrencinin öğrenme sürecini ve istedik davranışları kazanabilmesini olumsuz yönde etkiler. Bu durumda, istenen nitelikteki öğrenciler yetişmesi güçleşir (Sönmez, 2008).

2.1.2. Yaşam Doymu

Mutluluk, moral, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doymu gibi kavramlar günümüzde birçok araştırmannın konusunu oluşturmakta ve gittikçe yaşam doymu gibi olumlu duyguları inceleyen araştırmaların sayısı artmaktadır (Recepoğlu, 2013).

İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam doymu kavramı, bir insanın beklentileriyle elinde olanların karşılaştırılmasıyla elde edilen durumu ya da sonucu ifade etmektedir (Karabulut ve Özer, 2003:23). Yaşam doymu bireyin kendisine yüklediği kriterler ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini kapsamaktadır (Selçukoğlu, 2001:56).

Yaşam doymu kavramı öğeleriyle birlikte tam olarak tanımlandığı için başka kavramlarla çok karıştırılabilmektedir. Bu yüzden çalışmamızda, yaşam doymu kavramını öğeler temelinde değil fakat bireyin farklı roller üstlendiği yaşam konumlarına (iş, ev hayatı, boş zaman v.b.) bağlı olarak genel yaşam doymu temelinde tanımlayacağız.

Yaşam doymu kavramını mutluluk, moral gibi diğer kavramlarla karıştırmamak gerekmektedir. Yaşam doymu, bireyin tüm yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Başaran, 1982). Yaşam doymu ancak iş ile iş dışı zaman arasında denge kurulduğu takdirde ortaya çıkabilir.

Mutluluk ve yaşam doymu kavramları arasındaki farka iyi bir örnek olarak dindar insanlar verilebilir. Öbür dünyaya hizmet etmek için bugünkü yaşamlarını (yaşam doymularını) neredeyse sıfırlamalarına karşın öldükten sonra kavuşacakları hayat düşü onları mutlu etmeye yetmektedir (Dikmen, 1995).

Moral ise doymun ürünü olmasına rağmen, morali yaşam doymundan farklı kılan iki özellik vardır. Birincisi, doymun daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık, moral daha çok geleceğe yöneliktir. İkincisi, doymun bireysel bir duygu ve bireyin benliğine dayanmasına karşılık, moral daha çok birlikte

olmaya, ortak amaç edinmeye dayanmaktadır. Moral, örgütsel bir kavramdır. Örgütün toplumsal ve işlevsel çevresinin tüm faktörleri bireylerin morali üzerinde etkiye bulunur. Doyumu etkileyen tüm faktörler morali de etkiler (Başaran, 1982: 10).

Yaşam doyumu durumsal bir değerlendirmeden çok kişinin genel olarak tüm yaşamını, bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını kapsar. Öznel iyi oluş ile yakından ilgilidir. Öznel iyi oluşun bilişsel bileşeni olarak bilinmektedir (Dorahy vd., 2000:569). Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlendirme, olaylara verilen duygusal tepkileri ve doyumun bilişsel değerlendirmesini kapsamaktadır (Diener, 2000:34).

İnsanlar, daha çok hoş ve çok az hoş olmayan duygular hissettiklerinde, ilgi çekici aktivitelerde bulduklarında, daha çok sevinç ve çok az acı yaşadıklarında ve yaşamlarından memnun olduklarında yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar. İyi bir hayat ve ruh sağlığıyla ilgili başka özellikler de bulunmaktadır ancak öznel iyi oluş alanı, kişinin yaşamına ilişkin kendi değerlendirmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yaşam doyumu bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2000: 36).

Diener ve Lucas'a (1999) göre, yaşam doyumu hâlihazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları ise iş, aile, serbest zaman, sağlık, para ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir.

İnsanların yaşama bakışları, yaşama ait beklentileri ve bunun karşılanma düzeylerinin neden olduğu psikolojik bir özellik olan yaşam doyumunun çalışanların örgütsel yaşamına etkileri bulunmaktadır. Yaşam doyumu bir insanın ne istediği ve bunu sahip olduklarını karşılaştırmasıyla elde edilen durum ve bu durumu algılamasıdır. Başka bir deyişle, yaşam doyumu, bireyin yaşama dair beklentilerini ve bunların karşılanma düzeyi ile ortaya çıkan durumdur. Mutluluk, moral vb. gibi özelliklere ait iyi olma halini ifade eder (Özer ve Karabulut, 2003:45).

Veenhoven (1996) yaşam doyumunu bir bütün olarak yaşamın bütün kalitesinin, pozitif olarak gelişiminin derecesi olarak tanımlamıştır.

Christopher (1999) ise yaşam doyumunu, bireyin iyi bir yaşamın ne olduğu ile ilgili kendi oluşturduğu ölçütlerle, yaşamının aile, okul, arkadaş gibi alanlarındaki niteliğini bir bütün olarak değerlendirmesi şeklinde açıklamıştır. Yaşam doyumunu, insanın yaşam alanının her parçasındaki olumlu gelişim derecesi ise yaşamın içinde birey için ayrılmaz bir parçası olan iş yaşamını da ve örgüte olan bağlılığını da etkilemesi düşünülebilmelidir.

Bireylerin öznel iyi oluşu ile yakından ilgili bir kavram olan yaşam doyumunu kişiden kişiye farklılık göstermekte ve genel olarak yaşamdan memnun olmayı ifade etmektedir. Genel olarak yaşam doyumunu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği pozitif duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (Sung-Mook ve Giannakopoulos, 1994:547-555).

Bireylerin yaşam doyumunu birçok şeyden etkilenebilir. Bunlardan bazıları, günlük yaşamdan alınan mutluluk, yaşama yüklenen anlam, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkilerdir (Schmitter, 2003).

Yaşamın geneline ilişkin bilişsel algılamalar ve değerlendirmeler olarak ifade edilen yaşam doyumunu üç bölümden oluşmaktadır. Birincisi, bireyin yaşamını dış ölçütlerle karşılaştırarak iyi oluş hali olarak tanımlanır. İkincisi, kendi yaşamını yargılamasının oluşturduğu duyu halidir. Üçüncüsü ise günlük ilişkilerin oluşturduğu memnuniyet halidir (Serin ve Özbek, 2006:24).

Alan yazında, yaşam doyumunun, mesleki doyum, yalnızlık, mesleki tükenmişlik, öz yeterlik, akıl dışı inançlar, kimlik işlevleri, duygusal zekâ, anne-baba tutumları, bireysel bütünlük duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı, psikolojik yardım alma, öznel iyi oluş gibi konular açısından incelendiği araştırmalara rastlanmıştır (Yetim 2001:23).

Yapılan çalışmalarda öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile iş-aile çatışma düzeylerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte; öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile iş-aile çatışma düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır.

Şahin, Zade ve Direk (2009) tarafından yapılan çalışmada İngilizce Öğretmenliği ve Türkçe Öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının ve yaşam doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Cinsiyet açısından öğretmenlik mesleğine yönelik tutumda kız öğrencilerin puan ortalamalarının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu görülse de kız ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak yaşam doyumu puan ortalamaları açısından bakıldığında kızlar lehine fark olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler açısından öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve yaşam doyum puanlarında anlamlı fark bulunmamıştır.

Yaşam doyumu ile ilgili olarak yapılan tanımlamalar üç grupta incelenebilir. Birinci grupta; iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayandırılarak tanımlama yapılmıştır. Coan (1977), ideal üzerine yapılan kavramsallaştırmaların kültürlere ve bölgelere göre değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Mutluluğun normatif tanımlamalarında subjektif durum üzerinde durulmayıp daha çok arzu edilir bir niteliğin elde edilişi, sahip olunuşu üzerinde durulmuştur (Özgen, 2012).

İkinci grupta ise, insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neden olan etmenler dikkate alınmıştır. Subjektif iyi oluş yaşam doyumu olarak adlandırılmıştır. Cevaplayanın yaşamının iyi oluşuna yönelik standartları da oluşturulmuştur. Bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarının koşulları incelenerek, Shin ve Johnson (1978) tarafından mutluluk, kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşam kalitesinin global bir değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Mutluluğun bir başka tanımı kişilerin arzuları ve amaçlarından çıkan doyumun bütünleşmesi şeklindedir (Özgen, 2012).

Üçüncü grupta, günlük yaşam akışı üzerinde durularak günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlatılmak istenir. Olumlu duygusal yaşantıya ağırlık verilir. Mutlu kişi, belirli bir yaşam periyodunda daha çok hoş duygular yaşayan biridir (Aksaray, Yıldız ve Ergün, 1998).

Yaşamın hazla ve olumlu duygularla renklenmesi, zenginleşmesi hemen her bireyin istediği bir durumdur. Öte yandan yaşamın acı, keder, elem, yoksunluk, engeller, gerilimler gibi pek çok kötü öğeyi barındırdığı da bilinmektedir. İnsanın iyilik

durumunu karşılayan çok sayıda sözcüğün ve kavramın olduğu bilinmektedir. Mutluluk, haz, doyum, refah, toplumsal iyi olma, yaşam kalitesi, öznel iyi olma bunlar içerisinde öne çıkanlardır (Özgen, 2012).

Bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin üç ayrı ancak birbiriyle ilişkili genel boyut içerisinde sınıflanabileceği öne sürülmüştür. Bunlar, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumudur. Olumlu duygu boyutunda yaşanan hazların, sevinçlerin, hoş duygulanımların çokluğunun; olumsuz duygu boyutunda hoş olmayan, kötü, acı verici duyguların azlığının iyi olma açısından önemli olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumunu ise yaşamın geneline ilişkin bilişsel yargılamaları, değerlendirmeleri kapsamaktadır (Yetim 2001:52).

2.1.2.1. Yaşam Doyumu ile ilgili Kuramsal Açıklamalar

Yaşam doyumunu öznel iyi olmanın (subjective well-being) bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği kriterler ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Deniz, 2006: 56; Selçukoğlu, 2001).

Yaşam doyumunu; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ve günlük işler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasını ifade eder (Vara, 1999).

Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2008:87; Koç, 2001).

Veenhoven (1996), yaşam doyumunu bir bütün olarak yaşamın kalitesinin, pozitif olarak gelişiminin derecesi olarak tanımlarken, yaşam doyumunun belirleyicilerini yaşamdaki değişimler yani toplumun kalitesi, bireyin toplumdaki yeri, kişisel yetenekleri; yaşam olaylarının gidişatı, tecrübeli olmak, gelişimin içsel ilerlemesi yani sonuç çıkarmak, duyguların temelindeki anlamları irdelemek, yaşam doyumunu ve doyum alanı arasındaki ilişkiyi ifade etmek olarak belirtmektedir.

Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar cinsiyet, ırk ve gelir durumunun yaşam doyumunu ve mutluluğu yordama da hemen hemen hiçbir etkiye sahip olmadığını, psikolojik değişkenlerin, örneğin kişisel eğilimlerin, yakın ilişkilerin ve

içinde yaşanan kültürün birey üzerindeki etkisinin yaşam doyumunu açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Myers ve Diener, 1995:123).

Öznel iyi oluşun bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ana bileşeni vardır: Bilişsel bileşen yaşam doyumunu algısını belirler, diğer bir deyişle yaşam doyumunu mutluluğun bilişsel yönünü oluşturur (Dorahy vd., 2000). Duygusal bileşen ise olumlu ve olumsuz duygulanımı içerir (Rask vd., 2002). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamı “olumlu” biçimde değerlendirmesini gerektirir. Bununla ilişkili olarak olumlu duygulanım, doyum, kendini adayabilme, bağlanma ve yaşam anlamını beraberinde getirir (Diener ve Seligman, 2004:47).

2.1.2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Yaşam doyumunu kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak yaşam doyumunu kapsayan öğelerin sınırlarının netleştirilmesini engellemektedir. Bu bağlamda alanyazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır; (Baykoçak, 2002).

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak;
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler.

Andrews ve Withey (1974) ve Andrews ve Ciandall (1976), tarafından yapılan iki çalışmayla yaşam doyumuna ait olduğu varsayılan 800 ayrı öge sınanmış, ilk çalışmada bu öğeler ancak 100'e indirgenebilmiş, ikincisinde ise 30 ögeye indirgenmiştir (Özgen, 2012). Flanagan (1978) yaptığı çalışmada toplam 6500 öge sınanmış ve temel öğelere indirgenmiştir. Bu araştırmaya göre, yaşam doyumunu etkileyen bazı öğeler şunlardır (Aydın, 2004:139);

- Sağlık ve kişisel güven,

- Anne, baba, kardeşler ve diğer akrabalarla ilişkiler,
- Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme,
- Yakın arkadaşlara sahip olma,
- Öğreniyor olma,
- Toplumsallaşma,
- Eğlenceli etkinliklere katılma.

2.1.3. İş Aile Çatışması Açısından Öğretmenlerin Aile İlişkileri

2.1.3.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

Yaşantımızda birden çok role bürünmekteyiz. İş gören, yönetici, eş, ebeveyn, arkadaş rollerinin yanında toplumun bir üyesi olarak da bizden beklenen roller bulunmaktadır. Bu rollerin gerektirdikleri kimi zaman bazı yönleriyle çatışabilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001:2).

İş-aile çatışması araştırmaları çeşitli alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Psikoloji, sosyoloji, toplumsal cinsiyet, eğitim, yönetim, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış bu alanlara örnek gösterilebilir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

İş ve aile rolleri arasında uyum bozukluğu iş aile etkileşimi sorunları (Burke vd., 1980:253), iş aile uyumsuzluğu ve iş aile gerginliği gibi kavramlarla anılan iş-aile çatışmasının temeli tanımladığı rol çatışmasına uzanmaktadır.

Bu kavramdan yola çıkarak iş-aile çatışması, en kalıplaşmış tanımıyla iş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır. Buna göre bir alandaki rolü yerine getirmek diğer alandaki rolü yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda da kişinin üzerindeki gerilim artarak çatışmaya sebep olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).

Netemeyer, Boles ve McMurrian' a (1996:400) göre iş-aile çatışması işe ilişkin aktivitelerin aile hayatına karışmasıdır. Parasuraman ve Simmers'a (2001:556) göre de

iş- aile çatışması iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır.

Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini engellemesi olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş rolünden aile rolüne olan negatif aktarım olarak da anılmıştır (Frone, Russell ve Cooper, 1992:728).

İş-aile çatışması kimi araştırmalarda iş-aile rol gerilimi, aile iş rolleri uyumsuzluğu, işin ev ve aile üzerindeki etkisi tanımlamalarıyla da karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu tanımlamalar iş-aile çatışmasının tanımıyla içerik olarak tutarlı görülmüştür (Voydanoff, 1988:749).

İş-aile çatışmasına sebep olan faktörler iş alanından ve aile alanından kaynaklanmaktadır.

2.1.3.2. Aile içi ilişkiler

Aile içi ilişkilerin sağlıklı olmasının temelinde iletişim, paylaşım yatmaktadır. Eşler arasındaki ve anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki, çocukların gelişiminde önemli bir faktördür. Bu durumda aile içindeki ilişkilerin sağlıklı olması, hem anne-babanın sağlıklı, mutlu bir yaşam sürmesinde ve evlilikten doyum sağlamasında etkili iken, hem de çocukların sağlıklı bir gelişim göstermesinde etkili olabilir.

Anne-babanın aile yaşamında mutsuz olması, evlilikten doyum sağlayamaması, onları yaşamlarının diğer alanlarını da etkileyebilmektedir. Bundan en çok etkilenecek yaşam alanının da iş yaşamı olduğu söylenebilir. Bunun yanında aile ilişkilerinde olumsuz yansımaların en önemli etkisi, çocuk üzerinde olabilmektedir. Bu bağlamda bireyler, aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler.

Anne ve babaların, birbirlerine duydukları sevgi ve çocuklarına gösterdikleri yakınlık, çocuktaki güven ve huzurun temelini oluşturur. Sevgi, saygı, hoşgörü ve anlayışın hakim olduğu bir ailede büyüyen çocukların ruh sağlıkları yerinde olur. Bu çocuklar, kendini ve çevresindekileri seven, kendisiyle ve hayatıyla barışık, özgüveni yüksek bir birey olarak yetişirler (Yenilmez, 2012).

Çoğu anne-baba, çocuklarını yetiştirme konusunda gerçekten her şeyin en iyisini yapmak istemektedir. Oysa gerçekte, pek çok anne-baba için ebeveynlik, günlük işlerin arasında ikinci sırayı alır. Çoğu anne-baba işinden arta kalan zamanlarda anne babalık yapmaktadır (Sürücü, 2003).

Aile, üyeleri arasındaki ilişkiler ve etkileşim yönünden sosyal bir grup, sosyal ve ekonomik yönden bir birlik, sosyal yaşamın temel göstergelerinden biri olarak örgüt, üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması ve yürütülmesinde sistematik kuralları bulunan sosyal bir kurumdur. Çocuğun yaşamındaki en önemli sosyalleştirme kurumu, ailesidir. Aile bir kurum olarak çocuğun alacağı kavramları seçerek vermekte, onları yorumlamakta ve sonucu değerlendirmektedir. Bu seçici ve değerlendirici süreç, çocukta kişisel ve sosyal davranışlarla ilgili değer duygusunun gelişmesiyle sonuçlanır (Yavuzer, 2002:56).

Bireyin kendisinden beklenen davranışları göstermesi, beğenilmeyen davranışları kontrol etmesi, toplumda yasaklanan davranışlardan uzak durması, kabul gören davranışları alışkanlık haline getirmesi, tüm bunları yaparken zaman ve zemini doğru kullanarak sosyal ihtiyaçlarını karşılaması, sosyal gelişimi ifade etmektedir ki, bu gelişimin sağlıklı olmasının temelinde sağlıklı aile ilişkileri yatmaktadır (MEGEP, 2007).

Çocuğun sağlıklı bir gelişme gösterebilmesi için anne-baba ile çocuklar arasında etkili bir iletişim kurulması gerekmektedir. Genel olarak iletişim, bireyler, gruplar ve toplumlar arasında söz, yazı, görüntü vb. simgeler aracılığı ile duygu ve düşüncelerin karşılıklı olarak iletilmesini sağlayan bir etkileşim sürecidir. Etkili bir iletişim, aile üyelerinin karşılıklı olarak birbirlerinin düşüncelerini ve duygularını anlamalarını sağlar. İşbirliği, yardımlaşma ve paylaşma davranışlarına yol açar ve dolayısıyla çocukların gelişimi için uygun ortamın oluşmasını sağlar (Sürücü, 2003).

2.1.3.3. Ailede Sorumluluklar

Toplumda farklı aile yapıları ve akrabalık sistemleri bulunmaktadır. Aile ve ailedeki sorumluluklar, toplum yapısına ve aynı toplum içinde bireylerin ve grupların belirli ve genelleştirilmiş özelliklerine göre ve birbirleriyle kurdukları ilişkiler yönünden farklılık gösterir. Bulut (1993)'un da belirttiği gibi aile işlevlerinin kültürel kontroller

dışında düşünülmesi mümkün değildir. Toplum örf ve adetler ile aile üyeliğini ve üyelerin rollerini belirlemektedir. Beklentiler değiştiği için; roller, cinsel rollerle ilgili izin ve yasaklar, çocuk bakımı ve eğitimi toplumlara ve aile tiplerine göre değişmektedir. Endüstrileşme ve kentleşme de aile işlevlerinde ve üyelerinin sorumluluklarında değişikliklere neden olabilmektedir.

Yine sosyolojik açıdan aile ile ilgili incelemelerde kullanılan kuramsal yaklaşımlardan biri olan yapısal fonksiyonel yaklaşıma göre, belirli aile yapıları belirli görevleri meydana getirir. Aileler hem kendi aralarında, hem toplumdaki diğer sosyal kurumlarla ve toplumsal yapının tümüyle bağlı ve bağımlıdır. Bu sosyolojik yaklaşım aileye ilişkin incelemelere uygulanırken, aile içindeki ilişkilere, bu ilişkilerin doğurduğu yapısal farklara ve buna bağlı olarak yerine getirdiği farklı fonksiyonlara göre belirlenen aile tipleri esas alınmaktadır (Kut ve Koşar, 1988:78).

Bununla birlikte her ailenin yerine getirmesi gereken temel sorumluluklar vardır. Bu sorumluluklar genel olup bütün aileler için geçerlidir. Aileler kimlik görevlerini yönlendirme, sınırları düzenleme, ailenin duygusal atmosferini yönetme, aile yapısında meydana gelen değişimi yönetme, ev halkının devamlılığını sağlama için strateji planlama gibi sorumluluklara sahiptirler. Bunları yönetecek olan aile üyeleridir. Aile üyelerinin bu sorumlulukları içselleştirmesi, aile içindeki rolünü kavramasını kolaylaştırabilir (Nazlı, 2000).

2.1.3.4. İş Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler ve Biçimler

İş-aile çatışmasını doğuran nedenler çalışılan sektöre göre farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş-aile çatışması sebebi olarak gördüğü faktörler üzerinde daha çok durulacaktır.

Ayrıca, araştırmamıza kaynaklık etmesi açısından, alanyazında iş aile çatışması biçimleri olarak kuramsal bilgilere yer verilecektir.

2.1.3.4.1. İş-Aile Çatışmasını Doğuran Nedenler

İş-aile çatışması sebeplerini genel olarak, zaman yetersizliği, ücret yetersizliği, iş aile rolleri arasındaki çatışma, iş yerindeki gergin ve stresli ortam, çocukların bakımı ve

ev işleri olarak sayabilmek mümkündür. Aşağıda bu faktörler kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

Ev işleri ve Çocuk Bakımı: Çoğu ailede ev işleri ve çocuğun bakımı ile ilgili işleri genellikle kadınlar üstlenmektedir (Takahaski, 1994). Ancak günümüzde kadınların iş yaşamına katılımı arttığı için durum biraz değişmiştir. Çalışan kadınların çocuklarının bakımını ücretli bakıcılar, kreşler ve ev işlerini de yine ücretli temizlikçiler üstlenmeye başlamıştır. Ancak bu durum kadının geleneksel rolünü tam anlamıyla değiştirmemiştir. Çünkü kadın evde olduğu zamanlarda ev işlerine yine zaman ayırmakta ve yine çocuğun evde olduğu zamanlarda çocuk bakımını erkekten daha fazla üstlenmektedir (Nazlı, 1997).

Bu durumda ev işleri ve çocuk bakımı hala kadının görevi olarak görülmektedir. Özellikle çocuk bakımı konusu, çalışan kadının çocuk yapmadan önce, çocuğa kimin bakacağına da karar vermek durumunda bırakmaktadır. Çocuğun doğumundan sonra pek çok kadın kısmen ya da tamamen iş yaşamından uzaklaşmakta bu durum kadının kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir (Takahaski, 1994).

İş yerindeki gergin ortam ve stres: İş-aile çatışması nedenlerinden biri olabilmektedir. Kötü çalışma koşulları, zaman yetersizliği, aşırı iş yükü, aşırı bilgi yükü, ücret yetersizliği, rol çatışması, yeterince ilerleyememe, iş garantisinin eksikliği gibi pek çok sebep, öğretmenlerin stres kaynağını oluşturabilmektedir (Sökmen, 2005:5; Griffin, 1990:586).

Rol çatışması: Aynı anda iki ve daha çok rolü gerçekleştirmek durumunda olan bir kişinin, rolün gereklerinden birine uymanın diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkmasından meydana gelmektedir (Fisher, 2001). Artan (1986) rol çatışmasını, iki ve daha fazla rol baskısının birbiri ile çatışmaları durumu olarak tanımlamıştır.

Zaman Yetersizliği: Yaşamlarını takvim ve saat ile düzenlemek zorunda kalan bireyler zaman baskısını çok fazla hissetmektedirler (Artan, 1986). Bu bireyin aile yaşamına da yansiyabilmektedir.

Ücret Yetersizliği: Çalışanların ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanabilir. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak doyum sağlama isteğidir. Kazanç sağlama çalışanları işinde daha

yaratıcı devamlı ve tutarlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermektedir. Diğer yandan ücret için çalışanlar için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır (Aydın, 2004).

2.1.3.4.2. İş-Aile Çatışması Biçimleri

Alanyazında, iş-aile çatışmasının üç büyük biçimi yer almaktadır. Bunlar *zaman esaslı çatışma*, *duygusal gerilim esaslı çatışma* ve *davranış esaslı çatışma* olarak ifade edilmektedir (Elloy, 2004).

2.1.3.4.2.1. Zaman Esaslı Çatışma (Time-based Conflict)

Bireyin sahip olduğu farklı roller, bireyin zamanı içinde yarışabilirler. Bir rol için harcanan zaman, genellikle diğer bir rol için harcanmamaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İşteki rol için ayrılan zaman miktarı sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumluluklar kesintiye uğrayabilir, bu durumda zaman esaslı çatışma ortaya çıkar (Netemeyer vd., 1996). Bir başka ifadeyle zaman esaslı çatışma, zamanın bir role adandığı durumlarda ortaya çıkar, çünkü böyle bir durumda başka bir rolün isteklerini yapmak zorlaşır (O'Driscoll vd., 1992).

Zaman esaslı çatışmanın iki biçimi vardır. Birincisi, bir rolle ilgili zaman baskısı, diğer bir rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi, fiziksel olarak olanaksız kılabilir. İkincisi, fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanıyorken, diğer bir rolün talepleri ile karşılaşılabilir ve baskılar çatışmaya neden olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Örneğin, hafta sonu çocuğu ile sinemaya ya da maça gitmek için plan yapan bir baba iş yerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa yaşayacağı iş-aile çatışması zaman esaslı olacaktır. Bir diğer açıdan akşam evinde işi ile ilgili bir rapor hazırlamayı düşünen anne, eve geldiğinde küçük çocuğunun bakımı ya da hastalığı gibi nedenlerle bunu yapamadığında yine zaman esaslı çatışma yaşayabilecektir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları, fazla mesai miktarı ve sıklığı, vardiyanın düzensiz olması olarak belirtilmektedir. Haftada kaç saat çalışıldığına ek olarak, iş

programının katılımı da iş-aile çatışması üretebilir. Bununla birlikte, esnek çalışma saatlerinin, kaçınılmaz olarak tüm çalışanların aileleri tarafından çatışma azalttığı kabul edilmemektedir. Çatışmanın aile ile ilgili kaynakları da vardır. Bir bireyin ailedeki rolünün özellikleri, aile aktivitelerine bol miktarda zaman harcama da çatışma üretebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Özetle, deneysel araştırma bulguları zaman esaslı çatışma kavramıyla genellikle tutarlıdır. Çatışma, zaman baskısının, diğer rol alanının talepleriyle uyumsuz olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.1.3.4.2.2. Duygusal Gerilim Esaslı Çatışma

İş aile çatışmasının ikinci biçimi olan duygusal gerilim esaslı çatışma; rollerin, duygusal gerilim üretmesini içerir.

Duygusal gerilim esaslı çatışma, bir rolün, diğer bir rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırması sonucunda ortaya çıkar. Örnek olarak iş yerinde gergin ve sınırlı olmanın, ailedeki sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırması ve gerginliği artırması (Netemeyer vd., 1996:46) gösterilebilir.

Duygusal gerilim esaslı çatışma, gerilim dolu olan bir rolün, diğer rolün isteklerini tamamlamayı engelleyeceğini temel alır. İş ve evde stres ortaya çıkaran faktörlerin hepsi duygusal gerilim esaslı çatışmaya yol açabilir. Bu stres kaynakları bireyleri yorar ve endişeye, gerilime ve bunalıma götürebilir (Tubin, 2007).

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları arasında, isteki rol belirsizliği ya da rol çatışması sayılabilir ve bunların iş aile çatışmasına etki ettiği bulunmuştur. Ayrıca, iş alanındaki stres kaynakları yorgunluk, depresyon, ilgisizlik, gerginlik gibi duygusal gerilimler üretebilmektedir. Bir roldeki zorlanma diğer bir rolün performansını etkilemektedir. Aynı zamanda bir rolde fazla zaman geçirilmesi de gerginlik ortaya çıkarabilmektedir. Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, uzun yolculuklar ve fazla mesai dolaylı olarak ve zaman esaslı çatışmaya ek olarak duygusal gerilim esaslı çatışmayı üretebilir. Her ne kadar, kavramsal olarak ayrı olsalar da, zaman esaslı ve duygusal gerilim esaslı çatışmanın, iş alanı içindeki çatışma kaynakları açısından birçok ortak noktaları vardır (Greenhaus ve Beutell, 1985:231).

Çatışmanın aile ile ilgili kaynakları, iş-aile çatışmasının yüksek düzeyleri ile ilişkilidir. Ancak, destekleyici eşler birbirlerini, iş-aile çatışmasının yüksek düzeylerini geçirmekten koruyabilirler. Aile rolleri hakkında karı-koca uyumsuzluğu ve kadının çalışma durumu ile ilgili görüş farklılığı aile gerilimine katkıda bulunabilir. Temel inançlarda eşler arasındaki farklılık, karşılıklı destek sistemini zayıflatabilir ve strese neden olabilir. Bir bütün olarak ele alındığında, çatışma ve aile ünitesindeki desteğin yokluğu gibi bulgular gerilimin olduğunu ortaya koyar ve iş-aile çatışmasına katkıda bulunur (Greenhaus ve Beutell, 1985:233).

2.1.3.4.2.3. Davranış Esaslı Çatışma

Çatışma biçimlerinin üçüncüsü davranış esaslı çatışmadır. Davranış esaslı çatışma, iki yaşam alanındaki davranışların uyumsuz olmasından doğmaktadır. Bir alan için uygun olan davranışlar, diğer alan için uygun olmayabilir. Rolün özgün davranış deseni, diğer bir rolün davranış beklentileriyle uyumsuz olabilir. Birey farklı rollerin beklentileriyle uyması için davranışı ayarlayamazsa, rollerin arasında çatışma geçirmesi muhtemel olacaktır. Örneğin, iş yeri duygularını arka planda tutan davranışları gerektirebilir, oysa evde duyguların açık ve gösterilir olması beklenebilir (Tubin, 2007:60).

2.1.3.5. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışması Greenhaus ve Beutell'in (1985:77) yaptığı sınıflandırmaya göre üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, zaman temelli çatışma, stres temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır.

Zaman temelli çatışma: Zaman temelli çatışma bir alandaki role harcanan zamanın diğer alandaki rolü yerine getirmeyi engellemesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1984:214). Örneğin kişinin iş yerindeki bir toplantı ile çocuğunun veli toplantısının çakışması kişi programını yeniden düzenlemediği takdirde zaman temelli çatışma yaşamasına sebep olabilecektir.

Zaman temelli çatışma da kendi içinde iki farklı şekilde oluşabilmektedir:

- Bir role ayrılan zaman dilimi diğer rolü yerine getirmeyi fiziksel olarak başarısız kılmaktadır.
- Birey bir rolü fiziksel olarak gerçekleştirirken zihni, diğer rolün baskısıyla meşgul olmaktadır.

Fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, haftalık ve günlük çalışma saatlerinin uzunluğu, zaman temelli çatışmanın iş yaşam alanındaki nedenleridir. Aile yaşam alanındaki nedenler ise ebeveynin ilgisine muhtaç küçük çocuk sahibi olmak, geniş bir aileye sahip olmak ve çiftlerin ikisinin de çalışıyor olması olarak gösterilebilir (Elloy ve Smith, 2004:20).

Gerginlik temelli çatışma: Bu çatışma türünde bireyin bir alandaki rolü yerine getirirken yaşadığı gerginlik diğer alandaki rolü yerine getirebilmesi için gereken enerjiyi ve fiziksel ya da zihinsel durumunu etkilemektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:182).

Çocuğun hastalığı yüzünden kaygı duyan bireyin, işine odaklanamaması ve işine gereken dikkati verememesi bu kategoride yaşanan çatışmaya örnek olabilir (Aycan vd., 2007:32).

Davranış temelli çatışma: Greenhaus ve Beutell (1985:81) davranış temelli çatışmayı bir rolde yerine getirilen davranışların diğer rolde uyum sağlayamaması olarak açıklamışlardır. Başka bir ifadeyle bu çatışmayı bir rolde beklenen davranış biçimlerinin diğer rolde beklenen davranış biçimleriyle uyuşmaması olarak tanımlamışlardır.

İş yaşamında kendine güvenen, objektif, duygularına hakim olması beklenen bireyden aile yaşamında da merhametli, sevecen, hassas davranması beklenebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:81).

Kadın iş yaşamındaki etkinliklerde yer alsa da, ev ile ilgili sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın kırdaki veya kentte, tarımda, sanayide pek çok farklı alanda hizmette bulunsa da tüm bunların ortak paydası yine ev kadınlığı olmaktadır (Eyüboğlu, 1999).

Eğer birey işinde evindeki gibi, evinde de işindeki gibi davranırsa bu sorun yaşamasına sebep olacaktır. Örneğin sınıf içerisinde sürekli açıklayıcı ve yönlendirici olması gereken öğretmen, özel yaşamında da aynı davranışları sürdürmeye kalkışırsa aile yaşamında sorun yaşaması beklenir. Sonuçta iş ve aile alanlarından beklenen birbiriyle uyumsuz ve çelişkili davranışlar kişinin çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. Tablo 1’de iş ve aile alanından kaynaklanan ve zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışma yaşanmasına sebep olan nedenler belirtilmiştir.

Tablo 1: İş ve Aile Alanından Kaynaklanan ve Zaman, Gerginlik ve Davranış Temelli Çatışma Yaşanmasına Sebep Olan Nedenler (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş Alanı	Rollerin Uyumsuzluğunun Şekli	Aile Alanı
<i>Zaman temelli</i>	Bir rolün yerine getirilmesi için gereken zamanın diğer rolün yerine getirilmesini engellemesi	<i>Zaman temelli</i> Çocuklar Eşin çalışması Büyük aile yapısı
Çalışma saatleri Katı çalışma programı		
<i>Gerginlik temelli</i>	Bir rolde oluşan gerginliğin diğer rolü etkilemesi	<i>Gerginlik temelli</i> Aile çatışması Eş desteğinin az olması
Rol çatışması Rol belirsizliği		
<i>Davranış temelli</i>	Bir role ilişkin davranışların diğer role aktarılması	<i>Davranış temelli</i> Açıklık ve sıcaklık beklentileri
Gizlilik ve objektiflik beklentileri		

Tablo 1’de görüldüğü gibi hem iş alanındaki talepler hem de aile alanındaki talepler bireyin rolleri arasında çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir.

2.1.3.6. İş-Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar

Son zamanlarda iş-aile çatışmasına olan ilginin artması bu iki baskın yaşam alanı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik birtakım kuramların da hazırlayıcısı haline gelmiştir (Barnett, 1998; Edwards ve Rothbard, 2000; Friedman ve Greenhaus, 2000; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003:511; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve

Parasuraman, 1999; Lambert, 1990). Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasını, bölünme kuramı , telafi kuramı, rol kuramı, taşma kuramı ve çatışma kuramına dayandırmaktadır (Kinnoin, 2005:11).

2.1.3.6.1. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı iş ve aile yaşamlarını birbirini etkilemeyen bağımsız alanlar olarak görmekte dolayısıyla da bireyin bir alanda yerine getirdiği rolün diğer alandaki rol beklentilerini etkilemeyeceğini ileri sürmektedir (Evans ve Bartolome, 1984:11).

Zedeck (1992), işgörenlerin iş ve aile alanlarını kendi koydukları sınırla birbirinden ayırabileceklerini belirtmiştir. Diğer kuramları bölünme kuramından ayıran temel nokta iş ve aile yaşamlarının etkileşim içinde olduğu varsayımına dayanmalarındır.

2.1.3.6.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı bir alandaki doyumsuzluğu diğer alanda doyum sağlama girişimiyle telafi etmeyi öngörmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:180).

Bu kurama göre iş hayatından memnun olmayan birey, bu açığı aile hayatında sağlayacağı doyumla kapatmaya çalışacaktır ya da aile hayatından doyum sağlayamazsa o zaman da işiyle daha çok ilgilenecektir (Evans ve Bartolome, 1984:11).

Bu durum bireyin iki yaşam alanı arasında denge kurmasını zorlaştıracaktır. Çünkü bir alandan elde edilemeyen doyum diğer alandan sağlanmaya çalışılacaktır ki bu da kişinin zaman dengesi kuramamasına yol açacaktır. İşinden yeterli derecede memnun olmayan birey, aile hayatından doyum sağlamak adına ailesine daha fazla zaman ayırdığında ise bir nevi zaman temelli çatışma meydana gelecektir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Jones ve Butler, 1980; Lobel, 1991; Akt. Efeoğlu, 2006:15).

2.1.3.6.3. Rol Kuramı

İş-aile çatışmasının da temel dayanak aldığı bu kuram ilk kez 1950 li yıllarda Parsons ve Merton tarafından ortaya atılmıştır (Kinnoin, 2005:12). Rol kuramına göre rol çatışması ya da belirsizliğinin yaşanması istenmeyen durumlara yol açabilir. Birden fazla rol, roller arası çatışma yaşanmasına bu da kişinin bir rolü yerine getirmesini

tamamen yeterli zaman ve enerjisinin olmasına bağlamaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999:351).

2.1.3.6.4. Taşma Kuramı

Taşma kuramı iş-aile çatışmasını açıklayan kuramlar arasında en dikkat çeken kuram olmuştur. Bir yaşam alanında meydana gelen değişimlerin diğer yaşam alanını da etkileyeceği varsayımına dayanan kurama, iş yaşamında sağlanan başarının aile yaşamını da etkileyerek kaliteli bir yaşam alanı oluşturması örnek olarak verilebileceği gibi, sadece olumlu aktarmaların söz konusu olmadığı da unutulmamalıdır. Bir alanda meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir olay diğer alanı da etkileyebilmektedir. Williams ve Alliger ise (1994) pozitif aktarmaların iş yaşam alanından aile yaşam alanına doğru olduğunu, negatif aktarmaların (sıkıntı, bıkkınlık) ise iki yönlü olduğunu bildirmişlerdir (Dolcos, 2006:16). Yani bireyin iş yaşamında yaşadığı sıkıntılar bir şekilde aile yaşamını da etkileyebilmektedir.

2.1.3.6.5. Çatışma Kuramı

Kurama göre, bir alanda sağlanacak doyum ya da başarı diğer alandaki rol adına özveriyi gerektirmektedir. Her iki alandan gelen rol talepleri uyumsuz olduğu için kişi üzerinde baskı oluşturarak çatışmaya neden olmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990:241). Çatışma kuramına göre, bireyin çatışma yaşamasına sebep olan iş ve aile alanlarındaki roller değil bu rollerin yerine getirilmesi adına üstlenilen sorumluluklardır (Efeoğlu, 2006:17).

2.1.3.6.6. Ekolojik Sistem Kuramı

Ekolojik sistem kuramı bazı araştırmacılar tarafından iş-aile çatışması çalışmalarında kuramsal dayanak olarak kullanılmıştır (Grzywacz, 2000; Hammer, Bauer ve Grandey, 2003; Voydanoff, 2002). Bu kuram, kişisel gelişimin yaşam boyu sürdüğünü ve bunun kişisel özellikler ile bulunulan çevrenin özellikleri arasındaki karşılıklı etkileşimin ürünü olduğunu ileri sürmektedir (Bellavia ve Frone, 2005:119).

Ekolojik sistem kuramı dört hiyerarşik sistemden oluşmaktadır. Bunlar mikrosistem, mezosistem, ekzosistem ve makrosistemdir. Kişiyle en ilgili sistem ise

mikrosistemdir. Kişinin rolleri, aktiviteleri ve kişiler arası ilişkilerinin içinde bulunduğu şartlara göre belli karakteristik özellikleri olduğunu ve diğer kişileri de etkilediğini savunur (Bronfenbrenner, 1989:227).

Mikrosistem, aile, arkadaşlar, öğretmenler, komşular gibi bireyin sürekli yüz yüze etkileşimde olduğu günlük ev, okul ve iş çevresidir (Kaplan ve Aksel, 2013).

Mezosistem ise iki ya da daha çok mikrosistemin bir araya gelmesiyle oluşur. Evde ve işyerinde oluşan birden fazla mikrosistem, mezosistemi oluşturmaktadır (Kaplan ve Aksel, 2013). Çoğu iş-aile çatışması araştırmaları mezosisteme dayandırılmaktadır (Voydanoff, 2007). Bunun sebebi de iş ve aile alanlarının birbiri üzerindeki etkisini ve bu etkinin nasıl meydana geldiğini açığa çıkarmak için yapılan çalışmalardır.

Ekzosistem de iki ya da daha fazla mikrosistemin bir araya gelmesiyle oluşur. Ekzosistemi mezosistemden ayıran ise mikrosistemlerden birinin aslında kişi ile ilgili olmamasıdır (Kaplan ve Aksel, 2013). Kişinin aile yaşamı ile eşinin iş yaşamı arasındaki ilişkiyi kapsayan mikrosistemler örnek verilebilir. Çalışma grubu evli çiftler ya da aileler olan ve kişinin iş alanının eşinin ev yaşamı üzerine etkisini ya da ebeveynlerin iş yaşantılarının çocukları üzerindeki etkisini ölçen çalışmaların ekzosisteme dayandırıldığı görülmektedir (Voydanoff, 2007).

Makrosistem ise mikrosistem, mezosistem ve ekosistemin birleşmesinden oluşmaktadır (Kaplan ve Aksel, 2013). İş-aile çatışmasının makrosistem etrafında çalışan çalışmalar da yer almaktadır. Bunun sebebi de sosyo demografik değişkenlerin makrosistemde yer alma eğiliminin daha fazla olmasıdır (Bellavia ve Frone, 2005: 120).

2.1.3.7. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Çatışması

Öğretmenlik 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. Kanun maddesi "öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler." şeklinde de devam etmektedir.

Öğretmen hayat boyu mesleğini sürdürmektedir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan biyolojik, psikolojik ve sosyal istekleri yönünden fedakârlık gerektiren bir meslektir (Çelikten, Sanal ve Yeni, 2005:213). Öğretmenlik mesleğinde en çok dikkat çeken yaz tatillerinin uzunluğu, çalışma saatlerinin makul zamanları içermesi vb. olmuş; bu sebeplerle diğer mesleklere oranla iş-aile çatışması yaşanması muhtemel bir meslek olarak algılanmamıştır (Cinamon ve Rich, 2002). Buna karşın öğretmenliğin mesleki özellikleri, öğretmenlerden beklenen rol ve sorumluluklar dikkate alındığında iş ve aile alanlarına ayıracakları zaman ve enerji yönünden sıkıntı çekmeleri olası görülmektedir. İş-aile çatışması iş-aile ve aile-iş çatışması şeklinde gerçekleştirilmektedir. İşin aileye müdahalesi iş-aile çatışmasına, ailenin işe müdahalesi aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlik mesleği için düşündüğümüzde hafta sonuna yerleştirilmiş veli toplantısı sebebiyle ertelenen akraba ziyaretleri hayatı iş-aile çatışmasının; ev ve aile sorumluluklarına ayırması gereken zaman sebebiyle derse hazırlanamama aile-iş çatışmasının örneğidir (Ay, 2010:20).

Son yıllarda meydana gelen birçok değişim beraberinde öğretmenleri ve okulları da değişimle karşı karşıya getirmiştir. Yeni programla beraber değişen öğretmen rolleri, velilerin talep ve beklentileri değişim sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Tüm bu değişim ve beklentiler ise öğretmenlerin günlük aktivitelerini önemli ölçüde etkilemiştir (Balet ve Kelchtermans, 2009:1150). MEB'in değişen koşullara göre öğretmenlerden bekledikleri çalışmalar, ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalışma takvimlerini de etkilemektedir (Ay, 2010:20).

Öğretmenin gücünü kullanmada oynadığı, aile üyesi, danışman yada patron rolü, öğrenmeyi yönlendirici rolü, mesleki uzmanlık rolü, yargıç rolü, rehber ve terapist rolü gibi bir çok rolü vardır. İlköğretim programlarında benimsenen öğrenme öğretme yaklaşımlarının doğasında meydana gelen birtakım değişimler öğretmenlerin rollerini de etkilemektedir (Arslan ve Özpinar, 2008:39).

Tüm bu değişimler ve değişime uyum süreci halihazırda bulunan rollerin çeşitliliğini arttırmakta, zaman ve enerji yönünden öğretmenleri kısıtlamaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985), bir role ayrılan zaman ve enerji sebebiyle diğer role ayrılması gereken zaman ve enerjinin yetersiz kalmasının iş-aile çatışmasına neden olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bireyin işini sevmesi, sağlıklı bir yaşam sürmesi için zorunludur. Ancak aşırı iş yükü, işinden hoşlanan birey için bile, doğrudan ağır bir streştir (Balay ve Engin, 2007:210). Çelikten ve diğ. (2005:234) ülkemizin geleceği için öğretmenlik mesleği üzerinde durulmasının gerekliliğini vurgulamışlardır.

İş-aile çatışması bireyin tüm yaşamını etkilediği için tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de üzerinde durulması gereken bir konudur. İş-aile çatışması, psikolojik rahatsızlıklara ve fiziksel şikayetlere, iş ve özel hayatta doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Eğitim örgütlerinin girdi ve çıktısını insanın oluşturduğu düşünülürse öğretmenlerinin yaşayacağı iş-aile çatışmasının öğrencilere yansması olasıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Eğitim örgütlerinin omurgasını oluşturan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının araştırılması öğretmen nitelikleri bakımından da önem arz edebilir.

Alanyazında cinsiyet ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki hakkında fikir birliği sağlanamamıştır. Kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasının erkeklerin yaşadığı iş-aile çatışmasından daha fazla olduğu sonucunu elde eden araştırmaların varlığına karşın (Aycan ve Eskin, 2005; Greenhaus ve Beutell, 1985) iş-aile çatışmasının cinsiyet ile ilişkili olmadığını ileri süren araştırmalar da yer almaktadır. Toplumsal değişimle beraber cinsiyet rollerinin de değişmesi erkeklerin de ailevi sorumluluklarını arttırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada araştırma grubunda hem kadın hem de erkek öğretmenler yer almaktadır.

2.1.3.8. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı

Aycan ve diğ. (2007:96) iş yükünü yapılması gereken iş miktarının çokluğu ve bunun neticesinde kişinin üzerinde zaman baskısı oluşturması olarak tanımlamıştır.

Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması ilişkisine dair yapılan çalışmalar aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasının önemli sebeplerinden olduğunu göstermektedir (Aryee vd., 1999; Britt ve Dawson, 2005; Mckay ve Tate, 1999).

Günümüzde çalışan kesim, iş ve aile alanları arasında denge kurmak için büyük çaba harcamaktadırlar. Çalışanlar, eşlerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; fakat bununla birlikte iş alanındaki talepler de her geçen gün artmaktadır. (Eken, 2006:248). Bu bağlamda eğitim örgütlerinden

beklenenler de hızla değişen bilgi çağında öğretmenlere yeni roller ve görevler yüklemekte; topluma yön veren genç nüfusun eğitilmesi beraberinde öğretmenlerin de artan talepler karşısında iş yüklerinin artmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlik mesleği bazı kesimlerce kolay bir meslek olarak algılanmakta ve uzun yaz tatilleri ve yarım gün çalışma sebebiyle öğretmenler şanslı görülmektedir. Arka planda yer alan uyumsuz öğrenci davranışları, öğretme işinin güç tüketen doğası bu analizi yapan kesimlerce görmezden gelinmektedir (Galton ve Mac Beath, 2008:15).

Galton ve Mac Beath (2008) göre, sosyal etkinlikler, çalışma kağıtlarının hazırlanması gibi eğitimle ilgili olmayan görevler, bürokratik işler, derse hazırlık çalışmaları kapsamında yapılan işleri öğretmenlerin iş yükünü arttıran faktörler olarak tanımlamışlardır. Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin aşırı iş yükü altında olduğunu, üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

2.1.4. Aile İlişkilerinin İşe Yansıması ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri

Ailede anne ve babanın, çocuğa karşı olan davranışları, çocuğun kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Çocuk, anne ve babasını gözlemleyerek, onları model olarak gelişir.

Kağıtçıbaşı (1999)' nın belirttiği gibi, eğer anne baba birbirlerine öfke ve saldırganlık içeren davranışlarda bulunuyor ve çocuklar çevrelerinde sorunların öfke ve saldırganlık yoluyla çözümlendiğini görüyorlarsa, saldırganlığı sorun çözücü bir davranış olarak öğrenirler, saldırgan davranışların yaşamın bir parçası olduğunu düşünürler ve bunu kendi yaşamlarında da uygulamaya koyarlar. Bu nedenle yetişkinlerin davranışta bulunurken, her an bir çocuğa model oldukları bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir.

Günümüz sosyo-ekonomik şartlarında insan ilişkileri, doğal ve sürekli bir yeniden yapılanma içindedir. Beklentilerimiz, ilgilerimiz, alışkanlıklarımız değişen dünya ile birlikte değişmektedir. Aile kurumu da her kurum gibi zaman zaman aksaklıkların ve sorunların ortaya çıkabildiği, ancak bu sorun ve aksaklıkları çözebilme potansiyelini de, yine kendi içinde barındıran bir kurumdur (MEB, 2012).

İş yaşamı, ev işleri, birlikte zaman geçirme imkanı, paylaşım, iletişim vb. sebepler ailede problem ortaya çıkarabilecek konulardır. Aile içinde ortaya çıkabilecek sorun iç kaynaklı olabileceği gibi, dış kaynaklı da olabilir. Sorunun nereden kaynaklandığı, sorunu çözebilmek adına önemlidir. Ancak kaynak ne olursa olsun, kişinin diğer yaşam alanları da bu olumsuzluktan etkilenebilmektedir. Kişinin aile ilişkilerinde karşılaştığı sorun en çok iş yaşamını etkilemektedir. Çünkü iş ve aile insanların zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iki yaşam alanıdır (MEB, 2012).

2.1.4.1. Sorumlulukların Yerine Getirilmemesi

Her yaşam alanı yaşam kalitesini belirlemeye katkıda bulunmaktadır. Sağlıklı aile yaşamı, bireyin iş yaşamına da olumlu katkıda bulunmaktadır. Ne var ki zaman zaman aile içindeki sorumluluklar, iş yaşamındaki sorumlulukları yerine getirebilmeyi engelleyebilmektedir (Özmete, 2010).

Bu durum genellikle kişinin, aile sorumluluklarını diğer alanlardan ön sırada tutması sonucu ortaya çıkar ve kişinin iş sorumluluklarını ertelemesine ya da nitelikli olarak yerine getirememesine neden olabilir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenler için, iş ile ilgili sorumluluklarını sürekli olarak asgari düzeyde yerine getirme durumunun uzun sürmesi, öğretmenin işini kaybetmesi sonucunu doğurabilir.

2.1.4.2. Mesleğe Dönük Çalışmaların Takip Edilememesi

Öğretmenlik, sürekli olarak bilgi güncellemesinin yapılması gerektiği önemli bir meslektir. Sürekli olarak öğrencilere bilgi aktarımı söz konusu olduğu için, yenilikleri takip edememe ve güncelliği ortadan kalkmış bilgilerin aktarılması sonucu ortaya çıkabilir. Konuyla ilgili başka bir problem de bilgi teknolojilerindeki gelişmelerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Özellikle günümüzde, öğretmenin gerekli olan teknik donanımdan yoksun olması, öğrencilerine bilgi teknolojileri yoluyla aktarması gereken bir bilgiyi aktaramamasına ve yetersiz öğretmen durumuna düşmesine neden olabilecektir.

Bilgilerini sürekli olarak güncellemeleri ve elde ettikleri bilgileri hemen uygulama aşamasına geçirmeleri gereken mesleklerden birisi de öğretmenlik mesleğidir

(Baştürk, 2012). Kendi mesleki uzmanlık alanları ile ilgili bilgilerin hızla değişmesi ve yenilenmesi ile beraber, sınıf yönetimi, rehberlik, öğrenme ve öğretme kuramları ya da ölçme ve değerlendirme gibi öğretmenlik formasyonu alanlarındaki hızlı gelişmeler, öğretmenlerin hem mesleki, hemde eğitim bilimleri alanlarındaki bilgilerini arttırmaları ihtiyacını doğurmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi için de hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Yalın, 1997).

Yeni teknolojiler öğrencileri, öğretmenleri ve öğrenme ortamlarını etkilemektedir. Bireylerin, teknolojik ve bilimsel çıktıları kullanırken düşünmeleri ve fikir üretmeleri, birey ve toplum sosyo-ekonomisi açısından olduğu kadar, toplumsal sorunların çözümü bağlamında da gereklidir (Yanpar, 2007:78).

Acun (2003)'a göre, son yıllarda hızla artan internet tabanlı eğitim öğretim materyal ve kaynaklarından dolayı öğrencilerin geleneksel öğrenme süreçleri değiştiği gibi, öğretmenlerin de öğretim yöntemleri bu zenginlikten nasibini almakta, sınıf içindeki öğretim teknikleri yeni boyutlar kazanmakta ve değişmektedir (Yiğit, 2007).

Çağımızın teknoloji çağı olması nedeniyle eğitimi kolaylaştırmak için akıllı tahta ve tablet gibi teknolojik ürünler eğitim sistemimize girmeye başlamıştır.

2.1.4.3. Aile İçi İş Paylaşımı Sorunları

Ev işleri, ailenin fonksiyonunu yerine getirebilmesi ve bireylerin refahının sağlanabilmesi için gereklidir. Bu işlerin yapılması ile aile için gerekli mal ve hizmetler üretilmiş olur. Bunların içinde, yemek hazırlama, yemek sonrası temizlik, aile üyelerinin fiziksel bakımı, sağlıkların sürdürülmesi, yaşanılan konutun, giyeceklerin temizliği, bakımı, alışveriş yapma gibi faaliyetler yer alır (Gönen ve Bayraktar, 1996).

Kadınların profesyonel iş yaşamına bu denli nüfuz etmeden önce sorumlu oldukları en önemli alanın ev olduğu söylenebilir. Ancak günümüzde artık kadınlar, iş yaşamında erkekler kadar kendilerini gösterebilir konuma gelmişlerdir. Breitzkreuz (2005)'a göre, 20. yy.'dan itibaren çok sayıda kadın işgücüne katılmış ve böylelikle kadın ile erkek arasında paylaşılan eve gelir getirme sorumluluğu, evli çiftlerin her ikisinin de aileye gelir sağladığı bir aile yapısını meydana gelmiştir (Demirbilek, 2007:89).

Cinsiyet rollerine bağılı olarak, yemek pişirmek, sofra hazırlamak, temizlik yapmak, çamaşır ve bulaşık yıkamak özellikle geleneksel toplumlarda kadınların görevi olarak kabul edilmektedir. Teknolojik gelişmeler ev işlerinin yapılmasını kolaylaştırır da, yine de ev işleri için insan emeğine ihtiyaç duyulmaktadır (Adak, 2002:56).

Kadın iş yaşamındaki etkinliklerde yer alsa da, ev ile ilgili sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın kırdı veya kentte, tarımda, sanayide pek çok farklı alanda hizmette bulunsa da tüm bunların ortak paydası yine ev kadınlığı olmaktadır (Eyüpoğlu, 1999:45).

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyine ilişkin yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.2.1. İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Kılıç ve Sakallı (2013) tarafından yapılan “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi” adlı çalışmada kamu sektöründe faaliyet gösteren çalışanların stres kaynakları ile iş-aile yaşam çatışmasının boyutlarından biri olan iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışmanın evrenini Uşak ilinde faaliyet gösteren bir kamu sektöründe çalışan 440 çalışan oluşturmaktadır. 440 kişilik bir evren için 205 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Araştırmanın verileri belirlenirken “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, iş stresi faktörleri ile iş-aile çatışması arasında düşük ve negatif bir ilişki, iş stresinin faktörleri olan iş kontrolü ve sosyal destek arasında ise pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Çalışanların iş sorumluluklarının aile yaşantısını etkilemediği görülmektedir. Ayrıca çalışanlar en fazla sosyal destek ile ilgili maddelerden memnun olduklarını ifade etmektedirler. Demografik değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, çocuk sayısı ile iş stresi faktörleri ve iş-aile çatışması arasında herhangi bir farklılık yoktur. Üç vardiyalı çalışanlar, daimi gündüz çalışanlara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. “Örgütlerde Stres

Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi” adlı çalışma kamu sektöründe çalışanlar üzerine yapılmış, bu araştırma ise öğretmenler üzerine yapılmıştır.

Çelik ve Turunç (2011) tarafından yapılan “ Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: İş-aile çatışmasının aracılık etkisi” adlı çalışmada çalışanların psikolojik sıkıntılarının [Sağlık (PS), uyku (PU), endişe (PA), denge (PD), intihar (Pİ)] azaltılmasında duygusal emek [Otomatik duygusal düzenleme (ODD), duygusal sapma (DS), yüzeysel rol yapma (DY) ve derinden rol yapma (DR)] ve iş- aile çatışmasının (İAÇ) rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma evrenini Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu işletmesi oluşturmaktadır. Bu örnekleme toplam 275 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 160 kişi olarak hesap edilmiştir. Araştırmanın verileri belirlenirken çalışanların iş-aile çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, insanlar arası etkileşimin yoğun yaşandığı hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte işgücünde aranan niteliklerde de değişiklikler yaşanmıştır. Hem işverenler hem de müşteriler tarafından çalışanlardan işin niteliğine göre bilgi, yetenek veya kas gücü yanında uygun duygusal gösterim de talep edilmeye başlanmıştır. İçten gelerek veya işin gereği olarak sergilenen ve duygusal emek olarak tanımlanan duygu gösterimlerinin çalışanların iş aile çatışması yaşamalarına ve psikolojik sıkıntılara neden olabilmektedir. Bu nedenle savunma sektöründe yapılan bir uygulama ile duygusal emeğin iş aile çatışması ve psikolojik sıkıntı üzerindeki etkileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda duygusal emek boyutlarından otomatik duygusal düzenleme (ODD) ve duygusal sapma (DS) ve iş-aile çatışmasının (İAÇ) psikolojik sıkıntı boyutlarını anlamlı olarak etkilediği ancak ODD ve DS’nin İAÇ’yi anlamlı olarak etkilemediği ve İAÇ’nin aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir.

Efeoğlu (2006) tarafından yapılan “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmada çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla, ilaç sektöründe faaliyet gösteren firmalardan Adana ilinde bölge müdürlükleri bulunanların tıbbi ilaç tanıtımından sorumlu çalışanlarıyla yapılan anket çalışması yoluyla elde edilen bulgular örgüt kuramı

çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, ilk olarak, iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Aile-iş çatışmasının ise, iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İkinci olarak, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının ise, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Üçüncü olarak, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının ise, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmada, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi bulunurken bu çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerinde negatif etkisi olduğu bulunmuştur.

Çiftçi ve Çarıkçı (2010) tarafından yapılan “ İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada Türkiye’deki kadın yöneticilerin çatışma düzeylerinin kişisel ve ailesel özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma 330 yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin çatışma düzeylerine ilişkin veriler, CISMS II (Collaborative International Study of Managerial Stress) isimli 30 ülkede gerçekleştirilen araştırma projesinin kültürel unsurlar dikkate alınarak genişletilen 149 soruluk ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde, katılımcıların dağılımlarını belirlemek ve frekans dağılımları ve ilgili değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; çatışma ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu ile ilgili önemli ilişkiler elde edilmiştir. Cinsiyet dikkate alındığında kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca Türkiye’deki kadın yöneticilerin iş-aile yaşam alanında çatışma yaşamadığı bulunmuştur. Bunun sebebi irdelendiğinde kadınların aile alanındaki sorumluluklarını dağıttıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada kadın öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur.

Özkul ve Özer (2012) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik ve iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde

genel tarama modeli kullanılmıştır. İşkoliklik ile iş-aile çatışması düzeylerinin birlikte değişip değişmediği, birlikte bir değişim varsa nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılırken ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ili Şahinbey merkez ilçesindeki 420 okul yöneticisi (Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden küme örnekleme yöntemi ile seçilen 250 okul yöneticisi oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak DUWAS İşkoliklik Ölçeği ile İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda işkoliklik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan yöneticilerin işkoliklik ve iş-aile çatışması düzeyleri cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı farklılıklar görülürken, medeni duruma göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırmanın bulguları cinsiyet ve kıdem değişkenine göre bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından yapılan “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü” adlı araştırmalarında bireylerin mesleklerine, kariyerlerine ve örgütlerine bağlı olmalarının onların yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ve bu etkileşimde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü ele almışlardır. Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde görev yapan 406 çalışan çalışma grubunu temsil etmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre üç bağlılık türü de yaşam tatmininde pozitif etkiye sahiptir. İş-aile çatışması yaşam tatmini ile negatif etkiye sahip olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır. Ayrıca bağlılık türlerinin yaşam tatminine etkisinde iş-aile çatışması pozitif yönde aracılık etmektedir.

Yüksel (2005) “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi” adlı araştırmasını 98 hemşire üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada her iki yöndeki çatışma ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur. İş aile kolaylaştırması ile iş aile çatışması arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Kariyer tatmini ile iş-aile çatışması arasında ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

2.2.2. İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Cinamon ve Rich (2005), “Kadın Öğretmenler Arasındaki İş-Aile Çatışması” adlı araştırmalarında 187 İsraili kadın öğretmen arasında iş-aile çatışmasını

araştırmıştır. Kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha fazla olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar 2002 yılında teknoloji alanında çalışanlar ve avukatlar arasında yaptıkları çalışmada elde ettikleri profil oranlarının kadın öğretmenler arasında nasıl bir dağılım izlediğini test etmek istemişlerdir. Kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğunun beklenenin aksine hem iş hem de aile rollerine önem veren profilde yer aldığını, az bir kısmının da iş rollerine önem veren profilde yer aldığını kaydetmişlerdir. Kadın öğretmenlerin yüksek iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile öğretmenlik deneyimleri ve çalıştıkları okul arasında ilişki bulmuşlardır. Ortaokul öğretmenlerinin ilkökul ve lise öğretmenlerine oranla iş-aile çatışmasının iki boyutunu da daha az yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma ile paralellik göstermektedir.

Rittippant, Tongkong, Thamma ve Mingariyamark (2011) “İş-Aile Çatışması: Sağlık Uzmanları Üzerine Bir Araştırma” adlı araştırmalarında hem iş faktörleri hem de aile faktörleri iş-aile çatışmasının önemli belirleyicileridir. Daha özele indirildiğinde, iş değişkenliği, iş-aile çatışması üzerinde olumsuz etkiler bırakırken, iş yükümlülükleri ve aile rol çatışmaları iş-aile çatışmasını pozitif olarak etkiler. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, iş konumu, medeni durumu, kişisel gelir gibi kişisel faktörü destekleyen hiçbir bulgu saptanmamıştır. Bu araştırmada cinsiyet, kıdem gibi bağımsız değişkenlerde anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Bragger, Srednicki, Kutcher, Indovino ve Rosner (2005), “Öğretmenler Arasında İş-Aile Çatışması, İş-Aile Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” adlı araştırmayı 203 öğretmen arasında yapmışlardır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde ilişki; iş-aile kültürü iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile arasında ise pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde iş-aile kültürünün iş-aile çatışmasının yordayıcısı olduğu; iş-aile çatışmasının farklı boyutlarının ise örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin çocuğu olmayan öğretmenlere göre daha fazla çatışma yaşadığı bulunmuştur. Okulların iş-aile yaşam kültürlerinin pozitif yönde iyileştirilmesi de öneriler arasında yer almaktadır.

2.2.3. Yaşam Doyum Düzeyleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Recepoğlu (2013) tarafından yapılan, "Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanın amacı öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim öğretmen yılında Kastamonu Üniversitesi'nde öğrenim gören 619 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Yaşam Doyum Ölçeği" ve "Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde yaşam doyum ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordamakta ve öğretmenlik mesleği ile ilgili tutuma ilişkin toplam varyansın %23'ünün yaşam doyumunu ile açıklandığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının yaşam doyumları yaşa, öğrenim türüne, öğrenim gördüğü bölüme ve ailede öğretmen olup olmaması göre anlamlı şekilde farklılık göstermemekte iken cinsiyete ve üniversiteye yerleşme sırasına göre anlamlı şekilde değişmektedir. Bu araştırmada ise yaşam doyumunu öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemekte iken cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Yılmaz ve Şahin (2009) "Bazı Değişkenler Açısından İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerinin Yaşam Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" adlı araştırmalarında ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumlarını cinsiyete, okul personeli ile okul dışı faaliyetlere katılma durumuna, görev yapılan bölgeye, görev yapılan okul türüne ve eğitim düzeyine göre nasıl farklılık gösterdiklerini araştırmışlardır. 2116 öğretmenin araştırma grubunu oluşturduğu çalışmaya göre, öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyete, görev yapılan bölgeye ve okul personeli ile okul dışı faaliyetlere katılma durumuna göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin öğrenim düzeylerine dayalı olarak farklılık göstermedikleri belirlenmiştir. Bu araştırmada ise yaşam doyumunun öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Çeçen (2007)'in "Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı" adlı araştırmalarının amacı yaşam doyumunun yordanmasında bireysel bütünlük duygusu (anlaşılabilirlik, anlamlılık, yönetme), aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı değişkenlerinin ne düzeyde katkıda bulunduğunu belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesine devam eden 250 kız 143 erkek toplam 393 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmaya katılan deneklerin yaş ortalaması 19.45'tir. Araştırmada veri toplamak amacıyla Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu Ölçeği, Aile Bütünlük Duygusu Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri ve Yaşam Doyum Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma bulguları yaşam doyumunu ile bireysel, ailesel bütünlük duygusu ve benlik saygısı arasında olumlu orta ve görece olarak güçlü düzeyde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Yaşam doyumunu yordamaya ilişkin ele alınan tüm değişkenlerin toplam varyansın %40'ını açıkladığı bulunmuştur. Yaşam doyumunu yordamaya en fazla katkıda bulunan değişkenin bireysel bütünlük duygusunun alt boyutu olan anlaşılabilirlik boyutu olduğu bunu sırasıyla aile bütünlük duygusu, benlik saygısı, yönetilebilirlik ve anlamlılık değişkenlerinin izlediği bulgulanmıştır.

Selçukoğlu (2001)'nin "Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı araştırmasının amacı, araştırma görevlilerinin yaş, cinsiyet, bölüm, kıdem, öğrenim seviyesi, medeni hal bağımsız değişkenlerinin tükenmişlik düzeyi, yalnızlık ve yaşam doyumuna etkisini tespit etmektir. Araştırma tarama modeline göre gerçekleştirilmiş olup, araştırmanın örneklemini Selçuk Üniversitesi'nde görev yapan tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 178 araştırma görevlisidir. Veriler Maslach Tükenmişlik Envanteri, UCLA Yalnızlık Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği'nden elde edilmiştir. Araştırma bayan araştırma görevlilerinin, erkek araştırma görevlilerine nazaran daha fazla duygusal tükenme hissi yaşadıklarını tespit etmiştir. En yüksek duyarsızlaşma düzeyi 20-24 yaş grubunda gözükürken, en düşük duyarsızlaşma 30-34 yaş grubu araştırma görevlilerinde görülmüştür. Bayan araştırma görevlilerinde kişisel başarı düzeyi, erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Yalnızlık duygusunu en çok hissedenlerin bekar araştırma görevlileri olduğu görülürken, yaşam doyum düzeylerinin incelenmesinde ise sayısal ve sözel bölümde çalışan araştırma görevlileri arasında bir fark bulgulanmamıştır.

Çivitçi (2009)'nin, “ İlköğretim Öğrencilerinde Yaşam Doyumu: Bazı Kişisel ve Ailesel Özelliklerin Rolü” adlı araştırmasının amacı ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin genel yaşam doyumları ve farklı alanlardaki (arkadaş, okul, aile, yaşanılan çevre ve benlik) yaşam doyumlarının, bazı kişisel ve ailesel özelliklerine (cinsiyet, sınıf düzeyi, kardeş sayısı, anne ve baba eğitim düzeyi, algılanan anne ve baba tutumu, cep telefonuna sahip olma, harçlığını yeterli bulma, evde ayrı odaya sahip olma ve algılanan akademik başarı) göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Çalışma grubu, Denizli ilindeki üç ilköğretim okulunun 2. Kademesinde öğrenim gören 345 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma verileri Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Doyum Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma, ilk ergenlik dönemini yaşayan ilköğretim öğrencilerinin bazı kişisel ve ailesel özelliklerinin en çok aile doyumuna ile ilişkili olduğunu; bunu sırasıyla genel yaşam doyumuna, benlik, okul, arkadaş ve yaşanılan çevre doyumununun izlediğini göstermiştir. Ayrıca algılanan anne-baba tutumlarının, sınıf düzeyinin ve algılanan akademik başarısının, diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla sayıdaki yaşam doyumuna boyutuyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliğin İncelenmesi” adlı araştırmalarında, teknik öğretmenlerin yaşam doyumuna, iş doyumuna ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmaya 173 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumuna, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumuna puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumuna puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumuna puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumuna ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumuna ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumuna ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş

doyum düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumunu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaşması bu araştırmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Bulut (2007) tarafından yapılan ” Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler” adlı araştırmasına 141 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgularda, yaşa göre, “Sosyal Destek Arama” alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli olarak algılayan danışmanların yeterli algılamayanlara göre, “problem çözme” ve “yaşam doyum düzeyleri” yüksek bulunmuştur. “Yaşam doyumunu” ile “olumsuz otomatik düşünme” ve “kaçınma” arasında negatif yönde; “Kaçınma” ile “olumsuz otomatik düşünceler arasında” da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2.4. Yaşam Doyum Düzeyleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Myers ve Diener (1995), “Kim Mutlu?” adlı araştırmasında kişilik ve mizah değişkenlerinin yaşam doyumunu ile ilişkisinin demografik değişkenlerden daha etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kişileri dört özelliğe göre ayırmışlardır. Bunlar: benlik saygısı, kişisel kontrol duygusu, iyimserlik ve dışa dönüklük. Kendilerinden hoşlanan, yaşamıyla ilgili gücü olduğunu hisseden ve hayatlarının kontrolünün kendi ellerinde olduğu düşünen kişiler daha yüksek doyum düzeyini işaret etmişlerdir. Benzer bir çalışmada da, Rusting ve Larsen (1998), dışa dönük kişilerin içe dönük kişilerden daha çok olumlu ifadeler kullandıkları sonucuna varmışlardır.

Kılınç ve Granello (2003), “Genel Yaşam Doyumu ve ABD'deki Türk Koleji Öğrencilerinin Tutumlarının Üniversite Danışmanlarına Etkileri” adlı araştırmasında, Amerika’da öğrenim gören, yaşları 18 ve üstünde olan 120 Türk üniversite öğrencisinin yaşam doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, öğrenciler sosyal yaşam, kişisel yaşam, inanç ve genel yaşam alanlarındaki doyum düzeylerini ortalama olarak memnuniyet verici ve çok memnuniyet verici arasında belirtmişlerdir. En yüksek

ortalama genel yaşam alanı, en düşük ortalama inanç alanı olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise öğretmenlerin yaşam doyumları orta düzeyde bulunmuştur.

Ferguson ve Kennon (2010) tarafından yapılan “Ergenlerin Aileden ve Okuldan Algıladıkları Özerklik Desteğinin Yaşam Doyumunu ve Okul Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri” adlı araştırmanın incelendiği çalışmaya üç farklı ülkeden (Danimarka, Güney Kore ve Amerika Birleşik Devletleri) 322 ergen katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, Danimarkalı ergenlerin yaşam doyumu, okul memnuniyeti ve algıladıkları özerklik desteği diğer iki ulustaki ergenlerden daha yüksek düzeydedir. Danimarkalı ergenleri sırasıyla Amerika ve Güney Koreli ergenler takip etmektedir. Yaşam doyumu ve okul memnuniyetinin uluslar çapında farklılık göstermesinin nedeni olarak ergenlerin otorite figürleri olan kimselerden algıladıkları özerklik desteği gösterilmektedir.

Sun ve Shek (2012) tarafından yapılan “Yaşam Doyumu, Olumlu Gençlik Gelişimi ve Problemlili Davranışlar Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında 7151 ergenden veriler toplanmıştır. Toplanan veriler çerçevesinde yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında olumlu gençlik gelişimi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yani gençlik gelişimini olumlu olarak değerlendiren bireylerin yaşam doyum düzeyleri de yükselmektedir. Ancak, problemlili davranışlar ile olumlu gençlik gelişimi ve yaşam doyumu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

O’Conner ve Vallerand (1998) tarafından yapılan “Psikolojik Değişkenleri Esas Olarak Huzurevi Sakinleri Arasında Mortalite Belirleyicileri” adlı araştırmada bakım evinde kalan 129 yaşlı bireyin hayatta kalma ve psikolojik uyumları ile ilişkili olarak yaş, cinsiyet ve fiziksel sağlık açısından etkisi araştırılmışlardır. Kendini değerlendirme, yaşam doyumu ve genel yaşam değerlendirmeleri üzerine yapılan incelemeler sonucunda yaşam doyum düzeyleri açısından cinsiyetler arasında bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra bireylerin sağlık durumunun yaşam doyumu en çok belirleyen öge olduğunu bulmuştur. Yaşam doyumu ile cinsiyet arasında bir farklılığın olmaması bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Danielsen (2009) tarafından yapılan çalışmada okulla ilgili olarak öğrencilerin öğretmen, sınıf arkadaşları ve ailelerinden aldıkları sosyal desteğin ve öğrencilerin yaşam doyum düzeylerine ve okul memnuniyetine etkisini incelemişlerdir. Araştırma

13-15 yaşlarında toplam 3358 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okul memnuniyetini güçlü bir şekilde desteklediğini göstermektedir. Ayrıca okul memnuniyetinin kız öğrencilerin yaşam doyumu düzeylerini erkek öğrencilerin yaşam doyumu düzeylerine göre daha güçlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistikî çözümleme tekniklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bir araştırmanın amacı, araştırmanın yönteminin ve modelinin belirlenmesinde en temel ölçüttür. Örneğin araştırmanın amacı araştırma yapılan sahayı açıklamak ya da genellenebilir yorumlar yapmak ise tarama modeli tercih edilebilir. Araştırılan konu üzerinde belli bir müdahalenin etkileri değerlendirilecek ise o zaman deneysel ya da eylem araştırma modeli tercih edilebilir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005).

Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri adlı araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Birincisi araştırmaya katılan öğretmenlerin ne düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarının belirlenmesi ve bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmesidir. İkincisi öğretmenlerin yaşam doyumlarının ne düzeyde olduğunun belirlenerek bağımsız değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Üçüncüsü öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir.

Ortaokul öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011) kullanılmıştır. İş-aile çatışması düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerinin

birlikte değişip değişmediği, birlikte bir değişim varsa nasıl olduğu tespit edilmeye çalışılırken ise ilişkisel tarama modeli (Büyüköztürk vd., 2010) kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Gaziantep ili şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan okul ve öğretmen sayısı, Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bürosu'ndan alınan veriler kullanılarak belirlenmiştir. İstatistik bürosundan alınan verilere göre, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, Gaziantep ili şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde hizmet puanına göre (10 puan, 11 puan ve 12 puan) üç eğitim bölgesi bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığında atama ve yer değiştirme gibi birçok önemli işlem hizmet puanınıza göre belirlenmektedir. Bulunduğu bölgelere göre okulların:

1. Öğretmen ihtiyacı,
2. Coğrafi durum,
3. Ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyi,
4. Ulaşım şartları,
5. Hizmet gereklerinin karşılanması,
6. Güvenlik

7. Sağlık kuruluşlarına yakınlık, gibi şartları taşımalarına göre öğretmenlere her yıl belli bir hizmet puanı verilmektedir. Gaziantep ili şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde hizmet puanına göre (10 puan, 11 puan ve 12 puan) olan okullar bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen şartlar arttıkça hizmet puanı azalmaktadır. Araştırmanın evreninde, üç farklı eğitim bölgesinde yer alan 86 ortaokul olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın evreninde yer alan ortaokullar; hizmet puanına ve görev yapan öğretmen sayısına göre tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Evrende Yer Alan Ortaokullara İlişkin Demografik Bilgiler

Okul No	Kurum Adı	Hizmet Puanı	Öğretmen sayısı
1	Can Alevli Ortaokulu	12	49
2	Pakize Kemal Ögücü Ortaokulu	12	38
3	Yeşilkent Ortaokulu	12	14
4	Yeşilkent TOKİ Ortaokulu	12	11
5	Sarıbaşak Ortaokulu	12	9
6	Sarısalkım Ortaokulu	12	19
7	Serince Ortaokulu	12	13
8	Türktepe Ortaokulu	12	14
9	Osmanlı Ortaokulu	12	11
10	Fatih Sultan Mehmet Ortaokulu	12	37
11	Ertuğrulgazi Ortaokulu	12	64
12	Emine Ulusoy Ortaokulu	12	20
13	Dumlupınar Ortaokulu	12	50
14	Burç Ortaokulu	12	10
15	Alparslan Ortaokulu	12	25
16	Bayramlı Ortaokulu	12	10
17	Sarıt Ortaokulu	12	8
18	Kazıklı Ortaokulu	12	7
19	Kapcağız Ortaokulu	12	10
20	Sırasöğüt Ortaokulu	12	15
21	Sarıkaya Ortaokulu	12	10
22	Cevizli Ortaokulu	12	16
23	Yunus Emre Ortaokulu	11	40
24	Düztepe Ortaokulu	11	25
25	Cumhuriyet Ortaokulu	11	16
26	Mehlika Alevli Ortaokulu	11	32

Tablo 2 (Devamı)

Okul No	Kurum Adı	Hizmet Puanı	Öğretmen sayısı
27	Mehmet Küçükparmak Ortaokulu	11	22
28	İstiklal Ortaokulu	11	21
29	Hürriyet Ortaokulu	11	86
30	Hatice Büyükbeşe Ortaokulu	11	75
31	Barbaros Hayrettinpaşa Ortaokulu	12	26
32	Barak Ortaokulu	12	26
33	Adil Ceydeli Ortaokulu	12	59
34	Mehmet Erdemoğlu Ortaokulu	12	23
35	Küçükkızılhisar Ortaokulu	12	8
36	Kazım Karabekir Ortaokulu	12	37
37	Haydar Aliyev Ortaokulu	12	82
38	Mustafa Marangoz Ortaokulu	12	30
39	Atatürk Ortaokulu	12	13
40	Bağlarbaşı Ortaokulu	12	6
41	Vehbi Dai Ortaokulu	12	32
42	Güzelvadi Ortaokulu	12	86
43	Mareşal Fevzi Çakmak Ortaokulu	12	58
44	Hacı Fehime Güleç Ortaokulu	11	48
45	Latife Özmimar Ortaokulu	11	28
46	Naciye Mehmet Gençten Ortaokulu	11	115
47	Mustafa Necati Ortaokulu	11	20
48	Mahmut Güleç Ortaokulu	11	34
49	Mahmut Fehime Ersoy Ortaokulu	11	48
50	Güneş Ortaokulu	11	45
51	Kurtuluş Ortaokulu	11	60

Tablo 2 (Devamı)

Okul No	Kurum Adı	Hizmet Puanı	Öğretmen sayısı
52	İstiklal İmam Hatip Ortaokulu	11	15
53	Hatice Karslıgil Ortaokulu	11	65
54	Mustafa Erman Ortaokulu	11	26
55	İsmet İnönü Ortaokulu	11	65
56	Şehit Cengiz Topel Ortaokulu	11	27
57	İnkılap İmam Hatip Ortaokulu	11	7
58	Durdu Yetkin Şekerci İmam Hatip Ortaokulu	11	8
59	Kadriye Abdülmecit Özgözen Ortaokulu	11	38
60	23 Nisan Ortaokulu	11	62
61	Münire Kemal Kınoğlu Ortaokulu	11	65
62	Yavuzlar Ortaokulu	11	27
63	25 Aralık Ortaokulu	11	50
64	Özel İdare Ortaokulu	11	33
65	Özdemirbey Ortaokulu	11	17
66	Nuri Pazarbaşı Ortaokulu	11	34
67	Nesrin Mehmet Abar Ortaokulu	11	95
68	Şehit Adem Yavuz Ortaokulu	11	71
69	Sena Büyükkonuk Ortaokulu	10	33
70	Şehitkamil Ortaokulu	10	13
71	Vali M.Lütfullah Bilgin Ortaokulu	10	72
72	Nurel Enver Taner Ortaokulu	10	88
73	Şahinbey Belediyesi Adil Teymur İmam Hatip Ortaokulu	10	23
74	Dr.Sadık Ahmet Ortaokulu	10	57
75	Ayşe-Mustafa Sevcan Ortaokulu	10	39
76	Aliye Ömer Battal Ortaokulu	10	28

Tablo 2 (Devamı)			
Okul No	Kurum Adı	Hizmet Puanı	Öğretmen sayısı
77	Mehmetçik Ortaokulu	10	68
78	Hoşgör Ortaokulu	10	36
79	Kocatepe Ortaokulu	10	65
80	Turgut Özal Ortaokulu	10	63
81	Gazi Ortaokulu	10	48
82	Mehmet Şahin Batmazoğlu İmam Hatip Ortaokulu	10	10
83	Nuriye Zekeriya Kına Ortaokulu	10	33
84	Adnan Menderes Ortaokulu	10	93
85	Anneler Ortaokulu	10	28
86	Sakarya Ortaokulu	10	20

Tablo 2’de ki veriler incelendiğinde, araştırmanın evreninde yer alan okullarda toplam 3114 öğretmenin görev yaptığı görülmektedir. Eğitim bölgeleri açısından incelendiğinde ise hizmet puanı 10 olan 19 ortaokulda 817, hizmet puanı 11 olan 33 ortaokulda 1417, hizmet puanı 12 olan 34 ortaokulda 880 öğretmenin görev yaptığı görülmektedir. Zaman, maliyet vb. nedenlerden dolayı araştırma evreninin tamamına erişilmesi güç olduğu düşünüldüğü için örneklem alınmasına karar verilmiştir.

Bir araştırma yapılırken en önemli aşamalardan biri örnekleme planının hazırlanması (Çingı, 1990) ve bu planda örneklem büyüklüğünün belirlenmesidir (Karasar, 2011:117). Araştırmalarda örneklem genişliğinin kararlaştırılması aşamasında, araştırmanın yöntemi (nicel-nitel), deseni, eş zamanlı incelenecek değişkenlerin sayısı, uygulanacak veri analizi yöntemleri, tolere edilecek sapma miktarı, araştırmanın odağındaki değişkenin sürekli ya da süreksiz olması gibi pek çok ölçüt etkilidir (Büyüköztürk vd., 2010). Araştırmada, ele alınan temel problem bir takım alt problemlerle de açıklanmak isteniyorsa ve alt problemlerdeki bağımsız değişkenin boyutları farklı büyüklükte gruplardan oluşuyorsa, araştırma için uygulanacak örnekleme yöntemi, tabakalı örnekleme yöntemi olacaktır (Arseven, 1993:100).

Örneklem büyüklüğünde evrenin büyüklüğü ve örneklem alınan bağımsız değişkene göre evrenin heterojenlik derecesi etkilidir (Balcı, 2005:91). Kural olarak örnek hacmi büyüdükçe, örnek üzerinden elde edilen bilginin evren için geçerlilik olasılığının arttığı kabul edilir (İslamoğlu, 2009:168). Örneklem büyüklüğünün kararlaştırılmasında araştırmanın yönetsel yaklaşımı, araştırmanın modeli, eş zamanlı incelenecek olan bağımsız değişkenlerin sayısı, uygulanacak veri analizi yöntemleri, tahmin için kabul edilen güven düzeyi ve tolere edilecek sapma miktarı dikkate alınır (Büyüköztürk vd., 2011:92). Bu çalışmada % 95 güven düzeyi ve .05 tolerans miktarı dikkate alınarak, tabakalı örneklemede, örneklem büyüklüğünü saptamada Cochran (1962) tarafından önerilen aşağıdaki formül kullanılmıştır (Akt. Balcı, 2005:95).

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N: Evren büyüklüğü (3114)

n: Örneklem büyüklüğü

d: tolerans miktarı (.05)

t: Güven düzeyinin tablo değeri (%95 güven düzeyinde t=1.96'dır)

PQ: Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

$$PQ = (.05) \cdot (.05) = .25$$

Yukarıdaki formüle ve verilen değerlere göre hesaplama yapıldığında örneklem büyüklüğü olarak 348 kişi saptanmıştır. Ancak veri toplama araçlarında, herhangi bir eksik ya da yanlış işaretleme yapılma ihtimaline ve anket formunun geri dönüşünün olmaması ihtimali göz önüne alınarak örneklem büyüklüğü olarak 700 kişi kabul edilmiştir. Eksik ya da hatalı doldurulan anket formlarının elenmesi sonucu elde edilen 526 ortaokul öğretmeni bu araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Tablo 3'de tabakalara göre evren ve örneklemdaki öğretmen sayıları verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde her bir tabakanın evren içindeki yüzdesinin, örneklem içindeki yüzde değerine yakın bir değer aldığı görülmektedir.

Tablo 3. Ortaokul Öğretmenlerinin Evren ve Örneklem İçerisindeki Tabakalara Göre Dağılımları

Hizmet Puanına Göre Okullar	Evren (N)	%	Örneklem (N)	%
Hizmet Puanı 10	817	26.25	135	25.66
Hizmet Puanı 11	1417	45.50	251	47.71
Hizmet Puanı 12	880	28.25	140	26.63
Toplam	3114	100	526	100

Araştırmaya katılan 526 öğretmenden 305'i (%58) erkek, 221'i ise (%42) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan 56 (% 10,6), 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan 90 (%17,1), 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olan 104 (% 19,8), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olan 120 (%22,8), 21 ve üstü yıl kıdeme sahip olan 156 (%29,7) kişi şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 82'si (%15,6) önlisans, 407' si (%77,4) lisans, 37'si (%7) lisansüstü öğrenim düzeyine sahiptir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayısı değişkenine göre dağılımı; 1-500 öğrenci olan okullardan 116 (%22,1) öğretmen, 501-1000 öğrenci olan okullardan 142 (%27,1) öğretmen, 1001 ve üstü öğrenci olan okullardan 268 (%57) öğretmen şeklindedir.

Örnekleme dahil edilen öğretmenlerin cinsiyet, ders yükü, öğrenim düzeyi ve kıdem yılına göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler ve okulların öğrenci sayılarına göre dağılımlarına ilişkin bilgiler Tablo 4'te sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	305	58
	Kadın	221	42
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	56	10,6
	6-10 Yıl	90	17,1
	11-15 Yıl	104	19,8
	16-20 Yıl	120	22,8
	21 ve üstü Yıl	156	29,7
Okuldaki Öğrenci Sayısı	1-500	116	22
	501-1000	142	27,1
	1001 ve üstü	268	50,9
Öğrenim Düzeyi	Ön lisans	82	15,6
	Lisans	407	77,4
	Lisansüstü	37	7
	Toplam	526	100

3.3. Veri Toplama Araçları

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek için hangi ölçme araçlarının kullanılacağına karar verilirken, öncelikle ilgili alanyazında çalışmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir ölçme araçları olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda araştırmanın amacına hizmet eden geçerli ölçekler bulunduğundan ölçek geliştirmeye ihtiyaç duyulmamıştır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerini tespit etmek için kişisel bilgi formu, öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netemeyer, Boles ve Mcmurrian (1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Çatışması Ölçeği” ve öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Ortaokul öğretmenlerinin bazı demografik özelliklerinin (cinsiyetleri, kıdem yılları, haftalık ders yükleri, okullardaki öğrenci sayıları ve öğrenim düzeyi) belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır.

3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Ortaokul öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netenmeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu her iki boyut ta çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netenmeyer ve diğ. (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması boyutları için alfa değerlerini sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit etmişlerdir. Öte yandan, geçerlilik konusu açısından bir değerlendirme yapılırsa, her iki boyutun da adı geçen araştırmacıların seçtiği örneklem üzerinde yapılan sınamalarda yaşam doyumu değişkenleriyle ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizleri de her iki ölçeğin birbirlerinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymaktadır. Söz konusu bulgular her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik kriterleri açısından güçlü olduklarını göstermektedir (Efeoğlu, 2006).

Ölçeğin Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanan formu kullanılmıştır. Türkiye’nin dört büyük bankasında çalışan 237’si kadın ve 197’si erkek olan toplam 434 kişi üzerinden çalışmalarını yapmışlardır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanan formu, orijinal formu gibi iş-aile çatışması boyutu ile ilgili beş ve aile-iş çatışması boyutu ile ilgili beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iş-aile çatışması boyutunda yer alan örnek bazı maddeler şöyledir: *“İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor, Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.* Ölçeğin aile-iş çatışması boyutunda yer alan örnek bazı maddeler ise şöyledir: *“ Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle*

ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor, Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum”.

Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılan çalışmada Cronbach's Alpha değeri “.89” ve “.90” olarak, bu araştırmada ise Cronbach's Alpha değeri “.89” ve “.92” hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin elde edilen bulgular, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılık düzeylerinin alanyazında kabul gören değerlerin üzerinde olduğunu göstermektedir. 5’li likert tipi (1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Çoğunlukla, 5=Her Zaman) bir cevap anahtarına sahip ölçekten alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan 5’dir.

Ölçeğin her bir boyutunda yer alan madde sayısı, alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar ve bu puanların nasıl yorumlanması gerektiği tablo 5’te özetlenmiştir.

Tablo 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Boyutlardan Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puanlar ve Yorumlanması

Boyut	Madde Sayısı	Boyuttan Alınabilecek		Boyuttan Alınan Puanlar Arttıkça
		EDP*	EYP	
<i>İş-Aile Çatışması</i>	5	5	25	<i>Ortaokul öğretmenlerinin, iş-aile çatışması algı düzeylerinin arttığı</i>
<i>Aile-İş Çatışması</i>	5	5	25	<i>Ortaokul öğretmenlerinin, aile-iş çatışması algı düzeylerinin arttığı</i>

*EDP=En düşük puan, EYP=En yüksek puan

3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği

Ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyum Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale-SWLS) kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını, İllinois Üniversitesinde psikoloji öğrenimi gören toplam 176 lisans öğrencisine uygulamışlardır. İki ay sonra, bu öğrencilerin 76’ sına yeniden uygulanarak değerlendirmeye alınmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda test-tekrar test korelasyon

katsayısı .82 belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda alfa katsayısı da . 87 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Bireyin kendi yaşamına ilişkin öznel değerlendirmesini yansıtan ölçek, algılanan genel yaşam doyumunu ölçmektedir. Ölçek puanlarının artması, algılanan genel yaşam doyumunun da arttığını göstermektedir. Ölçek; “*Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın, Hayatımdan memnunum, Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim*” gibi maddelerden oluşmaktadır.

Yaşam Doyum Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, *Katılmıyorum, 1 puan; Kısmen Katılıyorum, 2 puan; Orta Düzeyde Katılıyorum, 3 puan; Çoğunlukla Katılıyorum, 4 puan; Tamamen Katılıyorum, 5 puan* olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekteki maddelerin her birine verilen yanıtların kararlılığı için test-tekrar test yöntemi ve ölçeğin ne denli iyi işlediğini anlamak amacıyla madde analizi çalışması yapılmıştır. Üç hafta ara ile iki kez uygulanan ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Madde analizi çalışmasında ise, ölçeğin madde puanları ile test puanları arasındaki korelasyon katsayısı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin toplam puan ile 1.Madde .73, 2.Madde .73, 3.Madde .76, 4.Madde .75 ve 5.Madde .90 düzeyinde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca; ölçeğin yapılan güvenilirlik çalışmasında, Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .76 olarak elde edilmiştir (Köker, 1991).

Ölçeğin öğretmenlerle yapılan güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı “.76” olarak hesaplanmıştır (Eraslan, 2000). Ölçeğin bu araştırma kapsamında elde edilen iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı “.77” hesaplanmıştır. Yaşam doyum ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan ise 5'tir.

Ölçekte yer alan madde sayısı, alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar ve bu puanların nasıl yorumlanması gerektiği tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Yaşam Doyum Ölçeğinden Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puanlar ve Yorumlanması

Ölçek	Madde Sayısı	Boyuttan Alınabilecek		Ölçekten Alınan Puanlar Artıkça
		EDP*	EYP	
<i>Yaşam Doyumu</i>	5	5	25	<i>Ortaokul öğretmenlerinin, yaşam doyum algı düzeylerinin arttığı</i>

*EDP=En düşük puan, EYP=En yüksek puan

3.4. Verilerin Analizi

Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri belirlenirken 7 farklı alt probleme yanıt aranmıştır. Araştırmanın 1. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların iş-aile çatışması ve yaşam doyum ölçeklerinden ve bu ölçeklerin alt boyutlarından almış oldukları en düşük ve en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Bu bağlamda betimsel istatistikte kullanılan aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde kullanılan puan aralığı aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$\text{İş – Aile Çatışması Puan Aralığı} = \frac{EYP - EDP}{\text{Grup sayısı}} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

$$\text{Aile – İş Çatışması Puan Aralığı} = \frac{EYP - EDP}{\text{Grup sayısı}} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

$$\text{Yaşam Doyumu Puan Aralığı} = \frac{EYP - EDP}{\text{Grup sayısı}} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili algı düzeylerini belirlemede oluşturulan puan aralıkları ve katılma düzeyi tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları

Boyutlar	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
İş-Aile Çatışması	5-9	10-13	14-17	18-21	22-25
Aile-İş Çatışması	5-9	10-13	14-17	18-21	22-25

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ile ilgili algı düzeylerini belirlemede oluşturulan puan aralıkları ve katılma düzeyi tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesinde Kullanılan Puan Aralıkları

Ölçek	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Yaşam Doyumu	5-9	10-13	14-17	18-21	22-25

Araştırmanın 2. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinde t-testi yapılmıştır. Ancak t-testi yapılmadan önce verilerin testin uygulanabilmesi için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bağımsız gruplarda t-testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ilişkin ölçümlerin dağılımının her iki grupta da normal olması ve ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). Araştırmanın 2. alt problemleri için bu varsayımların karşılandığının belirlenmesinden sonra yapılan analizler sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu durumlarda ayrıca etki büyüklüğü istatistikleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü istatistikleri, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu belirlemek üzere kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde ya da davranış bilimlerinde en sık kullanılan iki etki büyüklüğü istatistiği eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı ve Cohen’in d değeridir (Büyüköztürk, 2010). Eta-kare korelasyon katsayısı, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını göstermekte ve “0.00” ile “1.00” arasında değişmektedir. Etki büyüklüğü istatistiği sonucunda elde edilen η^2 değeri yorumlanırken; “.01” düzeyindeki bir değer küçük, “.06” düzeyindeki bir değer orta, “.14” düzeyindeki bir değer ise geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilir

(Büyüköztürk, 2010). Cohen standardize edilmiş etki büyüklüğü indeksi olan d değeri ise, karşılaştırılan ortalamaların birbirlerinden kaç standart sapma uzaklaştığını yorumlama imkânı verir. İşaretine bakılmaksızın etki büyüklüğü istatistiği sonucunda elde edilen d değeri “.2” düzeyine yakın ise küçük, “.5” düzeyine yakın ise orta, “.8” düzeyine yakın ise geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2010).

Araştırmanın 3., 4., 5. ve 6. alt problemine yanıt bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinden tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. ANOVA testinin uygulanabilmesi için, bağımlı değişkene ait ölçümlerin en az aralık ölçeğinde olması, bağımlı değişkende etkisi araştırılan faktörün her bir düzeyinde normal dağılım göstermesi, ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemelerin ilişkisiz olması ve bağımlı değişkene ilişkin varyansların her bir örneklem için eşit olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010). ANOVA testi sonucunda anlamlı farkın belirlendiği durumlarda, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit dağıldığı durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırmasında LSD testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnett C testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2010). Araştırmada gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu durumlarda ayrıca etki büyüklüğünü belirlemek üzere eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı hesaplanırken aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$\eta^2 = \frac{\text{Kareler Toplamı Gruplar arası}}{\text{Kareler Toplamı Toplam}}$$

Bir ANOVA deseninde değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü kararlaştırmada sık kullanılan bir istatistik olan eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Etki büyüklüğü istatistiği sonucunda elde edilen η^2 değeri yorumlanırken; “.01” düzeyindeki bir değer küçük, “.06” düzeyindeki bir değer orta, “.14” düzeyindeki bir değer ise geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2010:44).

Araştırmanın 7. Alt problemine yanıt bulmak amacıyla ise elde edilen veriler üzerinden bağımlı değişkenler arasında ki ilişkinin düzeyini belirlemek içinde Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı istatistikleri yapılmıştır. Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değişen değerler alır. Katsayı, etkileşimin olmadığı durumda 0, tam

ve kuvvetli bir etkileşim varsa 1, ters yönlü ve tam bir etkileşim varsa -1 değerini alır.
Korelasyon katsayısı genellikle r harfiyle gösterilir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Gaziantep ili, Şahinbey merkez ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, “İş-Aile Çatışması Ölçeği” ile “Yaşam Doyum Ölçeği” ndeki her bir boyuta verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgular, bağımsız değişkenlere göre tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Bağımsız değişkenlere ilişkin bulgular, araştırmanın alt problemlerinin düzenlenişindeki sıra göz önünde bulundurularak verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” olarak düzenlenmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulabilmek amacıyla her bir ölçek ya da alt boyut için, elde edilen veriler üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların her bir ölçekten ve alt boyuttan almış oldukları en düşük puanlar, en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Boyut	En düşük	En yüksek	\bar{X}	S	Katılma düzeyi
<i>İş-Aile Çatışması</i>	5	25	11.28	4.32	Nadiren
<i>Aile-iş Çatışması</i>	5	25	9.87	4.52	Nadiren
<i>Yaşam Doyumu</i>	5	25	16.04	4.56	Orta

Tablo 9’ daki bulgular iş-aile çatışma boyutu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25 olduğu, katılımcıların bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=11.28$) standart sapmasının ise ($S=4.32$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışma boyutunda yer alan ifadeler *nadiren* düzeyinde katıldıkları söylenebilir.

Bulgular aile-iş çatışması boyutu açısından incelendiğinde, bu boyuttan alınan en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25 olduğu, öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=9.87$) ve standart sapmasının ($S=4.52$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin, aile-iş çatışması boyutunda yer alan ifadeler *nadiren* düzeyinde katıldıkları söylenebilir.

Öğretmenliğin sabit gelirin olması, sosyal güvencesinin olması, yaz aylarında ve hafta sonlarında tatil olanağının olması, çalışma koşullarının rahat olması gibi nedenlerle öğretmenler işi ve ailesi arasında nadiren düzeyinde çatışma yaşadıkları söylenebilir.

Bulgular yaşam doyumu açısından incelendiğinde, alınan en düşük puanın 5, en yüksek puanın 25 olduğu, öğretmenlerin aldıkları puanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=16.04$) ve standart sapmasının ($S=4.56$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenler, yaşam doyumunda yer alan ifadeler *orta* düzeyde katıldıkları söylenebilir. Buna göre öğretmenlerin sosyal aktivitelere, eğlenceli etkinliklere katılımlarının fazla olmamasından dolayı (kitap okuma, sinema, müzik dinleme vb.) yaşam doyumlarını yeterince karşılayamadıkları söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak için elde edilen verilerin analizinde t-testi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p	η^2	Cohen d
<i>İş-Aile Çatışması</i>	Kadın	221	11,99	3,69	524	3,23	,00*	,02	,29
	Erkek	305	10,76	4,66					
<i>Aile-İş Çatışması</i>	Kadın	221	9,66	4,25	524	0,86	,38		
	Erkek	305	10,01	4,71					
<i>Yaşam Doyumu</i>	Kadın	221	15,84	4,23	524	0,86	,39		
	Erkek	305	16,19	4,79					

*p<.05

Tablo 10’ daki bulgular iş-aile çatışması açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının sadece iş-aile çatışması boyutunda farklılaştığı [$t(524)=3.23, p<.05$], aile-iş çatışması açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş-aile çatışması boyutuna ilişkin aritmetik ortalamaları incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=11.99$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=10.76$) oranla iş-aile çatışması boyutundan daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, iş-aile çatışması ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Toplumumuzdaki cinsiyet rolleri düşünüldüğünde kadınların iş-aile çatışması yaşamaları beklenen bir durumdur. Kadınların ev ve aile sorumluluklarına dair oluşturdukları rollerden hareketle; ev ve aile sorumluluklarına ayrılan zamanın fazla olması işlerine yeterince özenli olamadıkları, işi eve taşıdıkları dolayısıyla da iş-aile çatışması yaşadıkları ileri sürülebilir. Cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması

üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) ve Cohen'in d katsayıları hesaplanmıştır. İş-aile çatışması boyutu için hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.02), öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 2'sinin cinsiyete bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri (.29), kadın ve erkek öğretmenlerin iş-aile çatışma boyutuna ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.29” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, iş-aile çatışması açısından cinsiyet değişkeninin oldukça küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla pratik açıdan manidarlığın sorgulanabilir olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu (Gutek, Searle ve Klepa, 1991), Lo (2003) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, farklı cinsiyetlerdeki öğretmenler yaşam doyum düzeyine ilişkin benzer algılara sahiptirler. Araştırmanın bu bulgusu Huebner (1994), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Gilman ve Huebner (2006), Şeker ve Zırhlıoğlu (2009), Altay ve Avcı (2009), Koçak ve İçmenoğlu (2012) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Alanyazında yaşam doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını söyleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Dikmen (1995), Keser (2005), Aydın (2011) yaptıkları araştırmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla yaşam doyumunu yaşadıklarını belirlemişlerdir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak için elde edilen verilerin analizinde ANOVA testi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Kıdem (Yıl)	N	\bar{x}	S	Sd	F	p	Anlamlı fark (LSD)	η^2
<i>İş-Aile Çatışması</i>	A) 1-5	56	10,98	4,00	4	1,52	,19		
	B) 6-10	90	11,91	4,30	521				
	C) 11-15	104	11,16	4,23	525				
	D) 16-20	120	11,75	4,23					
	E) 21 +	156	10,74	4,52					
<i>Aile-İş Çatışması</i>	A) 1-5	56	9,58	4,26	4	2,83	,02*	B-E	,02
	B) 6-10	90	10,83	4,14	521				
	C) 11-15	104	10,40	4,57	525				
	D) 16 -20	120	9,91	4,69					
	E) 21 +	156	9,02	4,55					
<i>Yaşam Doyumu</i>	A) 1-5	56	16,01	4,85	4	4,60	,00*	E-B	,06
	B) 6-10	90	15,16	4,90	521			E-C	
	C) 11-15	104	15,60	4,37	525			E-D	
	D) 16-20	120	15,46	4,26					
	E) 21 +	156	17,29	4,38					

*p<.05

Tablo 11’de ki analiz testi sonuçları incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların öğretmenlik kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [F(4,521)=1,52, p>.05]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının öğretmenlik kademelerine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 11’de ki bulgular aile-iş çatışması açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır F(4,521)=2.83, p<.05). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 6-10 yıl (\bar{x} =10.83) kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri (\bar{x} =9.02) kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre, daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle aile-iş çatışması ile kıdem arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu

farkın ne düzeyde anlamlı olduğunu belirlemek üzere, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.02), öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 2'sinin kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, aile-iş çatışması açısından kıdem değişkeninin “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin evlenme, çocuk sahibi olma dönemleri olarak düşünülebilir. Diğer bir bakış açısıyla yeni bir hayat kurmak bireylerin daha etkili ve daha sık başa çıkma stratejisi kullanmaları gerektiği; böylece aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları düşünülebilir. Çatışmanın en az olduğu 21 yıl ve üzeri öğretmen grubu için bakıma muhtaç küçük çocuklarının olmayışı olarak yorumlanabilir.

Tablo 11’de ki bulgular yaşam doyumu açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır $F(4,521)=4.60, p<.05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=17.29$) kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl ($\bar{x}=15.16$), 11-15 yıl ($\bar{x}=15.60$) ve 16-20 yıl ($\bar{x}=15.46$) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, daha fazla yaşam doyumu yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle yaşam doyumu ile kıdem arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu farkın ne düzeyde anlamlı olduğunu belirlemek üzere, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.06), öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 6'sının kıdeme bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, yaşam doyumu açısından kıdem değişkeninin “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu yaşam doyum düzeyi puanlarının yaşa bağlı olarak artışının bireyin yaşamda anlam bulma sürecindeki yolculuğunda yaşamdaki amaçlarına ulaşma olasılığının artması, hayatında ulaşmak istediği amaçlara ulaşmış olma gibi Diener’in yaşam doyumu görüşleri ve Franklin’in yaşamın anlamı, yaşam amaçları görüşleri ile örtüşmektedir.

Rotter'in da kuramın da yer verdiği beklentinin davranışlarımızın belirleyici olma yönündeki görüşü ile doğru orantılıdır. Bireylerin beklentilerinin doğrultusunda davranması ve bu beklenti sonucunda aldığı haz, yaşam amaçlarının gerçekleşmesinde yaşam doyumunun yaşa bağlı olarak artış göstermesinin beklenir bir sonuç olduğunu göstermektedir (Aydiner, 2011).

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları ders yükü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak için elde edilen verilerin analizinde ANOVA testi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Ders Yükü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Ders Yükü (Saat)	N	\bar{x}	S	Sd	F	p	Anlamlı fark (LSD)	η^2
<i>İş-Aile Çatışması</i>	A) 1-19	89	11,33	4,41	2	2,41	,09		
	B) 20-29	219	11,72	4,22	523				
	C) 30 +	218	10,81	4,34	525				
<i>Aile-İş Çatışması</i>	A) 1-19	89	10,37	4,79	2	4,05	,01*	C-B	,01
	B) 20-29	219	10,32	4,27	523			C-A	
	C) 30 +	218	12,20	4,60	525				
<i>Yaşam Doyumu</i>	A) 1-19	89	16,22	4,67	2	3,08	,05		
	B) 20-29	219	15,73	4,77	523				
	C) 30 +	218	16,88	4,90	525				

*p<.05

Tablo 12’de ki analiz testi sonuçları incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların ders yükü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=2,41$, $p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının ders yükü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 12’de ki bulgular aile-iş çatışması açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ders yükü değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır $F(2,521)=4.05, p<.05$. Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, 30 saat ve üzeri ($\bar{x}=12.20$) derse giren öğretmenlerin, 1-19 saat ($\bar{x}=10.37$) ve 20-29 saat ($\bar{x}=10.32$) derse giren öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, 30 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin 1-19 saat ve 20-29 saat derse giren öğretmenlere göre, daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle aile-iş çatışması ile haftalık ders yükü arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu farkın ne düzeyde anlamlı olduğunu belirlemek üzere, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.01), öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 1’inin ders yüküne bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, aile-iş çatışması açısından ders yükü değişkeninin “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Çakır (2011), Keith ve Schafer (1980) ve Pleck, Stanies ve Lang (1980) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Haftalık ders yükü artan öğretmenler daha fazla zamana ihtiyaç duydukları, iş yerinde bitiremediği işleri için ya eve iş götürmekte ya da iş yerinde daha fazla zaman geçirerek işlerini bitirmeye çalıştıkları söylenebilir.

Tablo 12’ de ki bulgular yaşam doyumu açısından incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyum ölçeğinden aldıkları toplam puanların ders yükü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=3,08, p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının ders yükü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak için elde edilen verilerin analizinde ANOVA testi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Okul Büyüklüğü (Öğrenci sayısı)	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı fark (LSD)
<i>İş-Aile Çatışması</i>	A) 500 den az	116	10,67	4,33	2	2,22	,10	
	B) 500-1000	142	11,80	4,60	523			
	C) 1000 +	268	11,26	4,13	525			
<i>Aile-İş Çatışması</i>	A) 500 den az	116	9,52	4,52	2	,46	,62	
	B) 500-1000	142	10,04	4,48	523			
	C) 1000 +	268	9,92	4,56	525			
<i>Yaşam Doyumu</i>	A) 500 den az	116	16,17	4,42	2	1,05	,34	
	B) 500-1000	142	15,57	4,57	523			
	C) 1000 +	268	16,23	4,61	525			

*p<.05

Tablo 13’de ki analiz testi sonuçları incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların okul büyüklüğü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=2,22$, $p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının okul büyüklüğü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 13’de ki bulgular aile-iş çatışması açısından incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin aile-iş çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların okul büyüklüğü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=,46$, $p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin aile-iş çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının okul büyüklüğü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 13’de ki bulgular yaşam doyumu açısından incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyum ölçeğinden aldıkları toplam puanların okul büyüklüğü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=1,05$, $p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin yaşam

doyum düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının okul büyüklüğü değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak için elde edilen verilerin analizinde ANOVA testi kullanılmış ve analiz sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeylerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	S	Sd	F	p	Anlamlı fark (LSD)	η^2
<i>İş-Aile Çatışması</i>	A) Önlisans	82	11,34	5,00	2	,01	,98		
	B) Lisans	407	11,26	4,10	523				
	C) Lisansüstü	37	11,35	5,07	525				
<i>Aile-İş Çatışması</i>	A) Önlisans	82	9,57	4,90	2	,76	,46		
	B) Lisans	407	9,85	4,44	523				
	C) Lisansüstü	37	10,67	4,60	525				
<i>Yaşam Doyumu</i>	A) Önlisans	82	17,48	4,10	2	4,94	,00*	A-C	,02
	B) Lisans	407	15,78	4,60	523				
	C) Lisansüstü	37	15,70	4,59	525				

*p<.05

Tablo 14’de ki analiz testi sonuçları incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların öğrenim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [F(2,523)=,01, p>.05]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının öğrenim düzeyi değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Efeoğlu (2006) ve Akın (2008) tarafından yürütülen çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Tablo 14’de ki bulgular aile-iş çatışması açısından incelendiğinde, ortaokul öğretmenlerinin aile-iş çatışması boyutunda aldıkları toplam puanların öğrenim düzeyi

değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır [$F(2,523)=.76, p>.05$]. Başka bir ifade ile ortaokul öğretmenlerinin aile-iş çatışma düzeylerinde aldıkları toplam puan ortalamalarının öğrenim düzeyi değişkenine göre benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 14’de ki bulgular yaşam doyumu açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim düzeyi değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır $F(2,523)=4.94, p<.05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, önlisans ($\bar{x}=17.48$) öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin, lisansüstü ($\bar{x}=15.70$) öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle, önlisans öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere göre, daha fazla yaşam doyumu yaşadıkları söylenebilir. Bir diğer ifadeyle yaşam doyumu ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir. Bu farkın ne düzeyde anlamlı olduğunu belirlemek üzere, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.02), öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 2’sinin öğrenim düzeyine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, yaşam doyumu açısından öğrenim düzeyi değişkeninin “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Eğitimin yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu belirten çalışmalar yapılmış ise de eğitim gelir ve statü ile birleşince yaşam doyumu üzerinde etkisini göstermiştir. Yani bireyin sahip olduğu statüleri kullanabilme imkanlarının, yaşam doyumunu arttırdığını, buna karşın yüksek eğitimli bireylerin aldıkları eğitime göre yüksek beklentiye sahip olmak istemelerinden kaynaklanan mutsuzluklarından yaşam doyum düzeyleri düşebilmektedir (Keser, 2003:200).

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ile yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeyi nedir?” biçiminde ifade edilmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulabilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bulgular Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Boyutlar	\bar{x}	S	1	2
1.İş-Aile Çatışması	11,28	4,32	1	
2.Aile-İş Çatışması	9,87	4,52	,549*	1
3.Yaşam Doyumu	16,04	4,56	-,606*	-,484*

*p<.05

Alt boyutları ile ele aldığımız iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda, Tablo 15’de görüldüğü gibi %95 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek ilişkiler görülmektedir.

Tablo 15’de ki bulgular öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile aile-iş çatışma düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r=.549$, $p<.05$). Bu bulguya göre iş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışmasının da arttığını söylenebilir. Yapılan araştırmalar iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının birbirinden farklı fakat karşılıklı olarak ilişkili olduklarını (Byron, 2005; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005) ortaya koymuştur.

Tablo 15’de ki bulgular öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r=-.606$, $p<.05$). Bu bulguya göre iş-aile çatışması arttıkça yaşam doyumunun azaldığını söylenebilir.

Tablo 15’de ki bulgular öğretmenlerin aile-iş çatışma düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r=-.484$, $p<.05$). Bu bulguya göre aile-iş çatışması arttıkça yaşam doyumunun azaldığını söylenebilir.

İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin, refahı geliştirdiği genel bir görüştür (Greenhaus vd, 2003:514). Kofodimos’a göre (1993), bireyin dengeli bir yaşam sürdürmesinde en önemli etken, iş ve aile dengesinin sağlanabilmiş olmasıdır. Çünkü iki

yaşam alanı arasındaki dengesizlik, iş-aile çatışması yaratmakta; bu durum, iş ve aile yaşam kalitesi ile yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Efeoğlu, 2006; Kofodimos, 1993).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Gaziantep ili, şahinbey merkez ilçe belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş-aile atışması ve yaşam doyum düzeylerine ilişkin algılarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırmanın alt problemlere göre aşağıda özetlenmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile atışması ve yaşam doyumlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile atışması ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması, iş-aile atışması boyutu için “ $X = 11.28$ ”, aile-iş atışması boyutu için “ $X = 9.87$ ”, olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin:

- İş-aile çatışması boyutunda yer alan ifadelerle *nadiren* düzeyinde katıldıkları, bir diğer ifadeyle kendilerini *nadiren* iş-aile çatışması yaşıyor olarak algıladıkları belirlenmiştir.
 - Aile-iş çatışması boyutunda yer alan ifadelerle *nadiren* düzeyinde katıldıkları, bir diğer ifadeyle kendilerini *nadiren* aile-iş çatışması yaşıyor olarak algıladıkları belirlenmiştir.
- b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması “ $X = 16.04$ ” olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin:
- Yaşam doyum ölçeğinde yer alan ifadelerle *orta* düzeyde katıldıkları, bir diğer ifadeyle kendilerini *orta* düzeyde yaşam doyumunu yaşıyor olarak algıladıkları belirlenmiştir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a.** İş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının sadece iş-aile çatışması boyutunda farklılaştığı, aile-iş çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş-aile çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre iş-aile çatışması boyutundan daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 ve Cohen’in d katsayılarından hareketle, iş-aile çatışması açısından cinsiyet değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğu belirlenmiştir.

- b. Yaşam doyumu açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin yaşam doyum düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı cinsiyetlerdeki öğretmenlerin, yaşam doyum düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları belirlenmiştir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. İş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının sadece aile-iş çatışması boyutunda farklılaştığı, iş-aile çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Aile-iş çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, 6-10 yıl ($X=10.83$) kıdeme sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri ($X=9.02$) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak kıdem değişkeninin aile-iş çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, aile-iş çatışması açısından kıdem değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğu belirlenmiştir.
- b. Yaşam doyumu açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Yaşam doyumu açısından yapılan analizler sonucunda, 21 yıl ve üzeri ($X=17.29$) kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl ($X=15.16$), 11-15 yıl ($X=15.60$) ve 16-20 yıl ($X=15.46$) kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Kıdem değişkeninin yaşam doyumu üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, yaşam

doyumunu açısından kıdem değişkeninin *orta* etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları ders yükü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. İş-aile çatışması açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının sadece aile-iş çatışması boyutunda farklılaştığı, iş-aile çatışması boyutu açısından, öğretmen algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Aile-iş çatışması boyutu açısından yapılan analizler sonucunda, 30 saat ve üzeri ($X=12.20$) derse giren öğretmenlerin, 1-19 saat ($X=10.37$) ve 20-29 saat ($X=10.32$) derse giren öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak haftalık ders yükü değişkeninin aile-iş çatışması üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, aile-iş çatışması açısından ders yükü değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğu belirlenmiştir.
- b. Yaşam doyumunu açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı saatte derse giren öğretmenlerin, yaşam doyum düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları belirlenmiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. İş-aile çatışması açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin, iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları belirlenmiştir.
- b. Yaşam doyumu açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı büyüklükteki okullarda görev yapan öğretmenlerin, yaşam doyum düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları belirlenmiştir.

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın altıncı alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna ilişkin algıları öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. İş-aile çatışması açısından yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmediği belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, farklı öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin, iş-aile çatışma düzeylerine ilişkin benzer algılara sahip oldukları belirlenmiştir.
- b. Yaşam doyumu açısından, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarının farklılaştığı belirlenmiştir. Yaşam doyumu açısından yapılan analizler sonucunda, önlisans ($X=17.48$) öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin, lisansüstü ($X=15.70$) öğrenim düzeyine sahip öğretmenlere göre daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak öğrenim düzeyi değişkeninin yaşam doyumu üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere hesaplanan η^2 katsayısından hareketle, aile-iş çatışması açısından öğrenim

düzeıı değişkeninin oldukça *küçük* etki büyüklüğüne sahip olduğu, dolayısıyla ortaya çıkan manidar farklılığın sorgulanabilir olduğu belirlenmiştir.

5.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın yedinci alt problemi; “Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile atışması ile yaşam doyumları arasındaki ilişki düzeıı nedir?” olarak düzenlenmiştir. Bu alt problem ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- a. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeııleri ile aile-iş çatışma düzeııleri arasında orta düzeııde pozitif bir ilişki vardır. Bu bulguya göre iş-aile atışması arttıkça aile-iş çatışmasının da arttığı belirlenmiştir.
- b. Ortaokul öğretmenlerinin iş-aile çatışma düzeııleri ile yaşam doyum düzeııleri arasında orta düzeııde negatif bir ilişki vardır. Bu bulguya göre iş-aile atışması arttıkça yaşam doyumunun azaldığı belirlenmiştir.
- c. Ortaokul öğretmenlerinin aile-iş çatışma düzeııleri ile yaşam doyum düzeııleri arasında orta düzeııde negatif bir ilişki vardır. Bu bulguya göre aile-iş atışması arttıkça yaşam doyumunun azaldığı belirlenmiştir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle uygulayıcılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- a. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin iş-aile atışması ve aile-iş çatışmasını *nadiren* düzeıınde algıladıkları bulgusundan hareketle; hayatın içinde birçok olayla karşı karşıya gelindiğinde çaresizlik yaşanabilir. Aile hayatında, bireysel yaşamda, iş ortamında ve ocuk yetiştirirken birçok olay özölemeyebilir. özölemeyen sorunlar, mesleğe yönelik olumlu tutumlar

kazandırılması için rehberlik ve araştırma merkezlerinin öğretmenlere de hizmet vermesi sağlanabilir.

- b.** Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumlarını *orta* düzeyde algıladıkları bulgusundan hareketle; öğretmenlerin yaşam doyumlarının yüksek olmamasında tayin sıkıntısı ve alanından memnun olmama gibi sebepleri olabilir. Tayin sıkıntılarının en aza indirilerek, gerekli eğitimlerin verilip alan değişikliğine olanak sağlanabilir.
- c.** Araştırmada kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre aile içinde iş paylaşımının bireyler arasında paylaşımı sağlanmalı ve eşlerin bu konuda daha çok duyarlı olması gerekmektedir. Aile danışmanlığı, iş-aile çatışmasının azaltılmasında ailelere katkı sağlayabilir. Aile danışmanlığı alan aileler daha başarılı, daha sağlıklı ve özgüveni yüksek çocuklar yetiştirmekte daha kolay ve hızlı yol alabilirler. Bireyler, aile ve iş rollerini birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfedip daha dengeli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler.
- d.** Araştırmada haftalık ders yükü fazla olan öğretmenlerin aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle; öğretmenlerin haftalık ders saatlerini azaltacak önlemler alınabilir (örn. Öğretmen sayısının artırılması veya yeni okulların açılması). Nicel araştırmaların nitel araştırmalarla desteklenmesi de iş-aile çatışmasının ayrıntılı bir şekilde incelenmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda disiplinlerarası çalışmalar yapılması araştırmaya zenginlik katabilir.
- e.** Araştırmada 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle; bu dönemlerin evlenme, çocuk sahibi olma dönemleri olduğu düşünülebilir. Diğer bir bakış açısıyla yeni bir hayat kurmak bireylerin daha etkili ve daha sık başa çıkma stratejisi kullanmaları gerektiği; böylece aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları düşünülebilir. Bu dönemlerin iyi planlanması, üzerinde uzlaşılması ve hatta

bunların birçoğunda okullarda yöneticiler ve evde aile ile işbirliği içinde hareket etmek yararlı olabilir. Bazı haftalarda esnek çalışma saatleri, bazen de sıkıştırılmış çalışma haftası yapılarak aile ve iş arasında bir denge kurulabilir.

- f. Araştırmada öğretmenlerin öğrenim düzeyleri arttıkça yaşam doyum algılarının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre, öğrenim düzeyi yüksek olan öğretmenler için fazla rolün getirdiği zaman baskısından dolayı, bir rolü karşıladığında, diğer rollerini karşılaması zorlaşabilmektedir. Bu bağlamda önceliklerin belirlenip, zamanın etkili yönetilmesi yaşam doyum algılarının olumlu yönde değişmesine katkı sağlayabilir.
- g. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça yaşam doyum algılarının arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle; kıdemi az olan öğretmenlerin yaşam doyum algılarının düşük olduğu düşünülmektedir. Bu algılarını olumlu yönde değiştirecek zamanın etkili yönetileceği planlamalar yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- a. Bu çalışmaya katılan öğretmenlerin, bir ilin elemanı olması bulgularının genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerini değişik bölge ve illerdeki okullarda karşılaştırmalı olarak inceleyecek farklı meslek grupları üzerinde test edilmesi çalışma sonuçlarının genellenebilmesi adına yararlı olabilir.
- b. Bu araştırma ile ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeylerine ilişkin algıları belirlenmiştir. Yapılacak başka araştırmalar ile okul yöneticilerinin, maarif müfettişlerinin ve akademisyenlerin konuya ilişkin algılarını belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir.
- c. Bu araştırmada tarama modelinden hareketle nicel araştırma tekniği kullanılarak öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri incelenmiştir. Yapılacak olan başka araştırmalarda nitel araştırma tekniği kullanılarak öğretmenlerin iş-aile çatışma ve yaşam doyum düzeyleri belirlenebilir.

- d.** Bu araştırma ile ortaokullarda iş-aile çatışma ve yaşam doyum düzeyleri araştırılmıştır. Benzer araştırmalar farklı eğitim kademelerinde yürütülebilir.
- e.** Bu araştırmada yaşam doyumu ve iş-aile çatışması açısından cinsiyet, öğrenim düzeyi ve haftalık ders yükü gibi bağımsız değişkenlerin küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle farklı bağımsız değişkenler (medeni durum, çocuk sayısı...) kullanılarak araştırmalar yapılabilir.
- f.** Yaşam doyum düzeyleri üzerinde aile, okul yöneticilerinin ve öğretmen tutumlarının etkisinin araştırılması çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesine yardımcı olabilir. (Alanın genişletilmesi, farklı alanlarda yapılması vb.)

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2002). Kadın ve sağlık. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 12 (3), 15-21.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Aksaray, S., Yıldız, A. ve Ergün, A. (1998). *Huzurevi ve evde yaşayan yaşlıların umutsuzluk düzeyleri*. 1.Ulusal Evde Bakım Kongresi, İstanbul.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 278-308.
- Altay, B. ve Avcı, İ. A. (2009). Huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Dicle Tıp Dergisi*, 36(4), 275-282.
- Arslan, S. ve Özpınar, İ. (2008). Öğretmen nitelikleri: İlköğretim programlarının beklentileri ve eğitim fakültelerinin kazandırdıkları. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2(1), 38-63.
- Arseven, A. D. (1993). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası (Gül Yayınevi).
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Avşaroglu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ay, F. K. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi iş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Aydın, İ. P. (2004). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, İ. P. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydıner, B. B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının, genel öz-yeterlilik, yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Balay, R. ve Engin, A. (2007). A research to determine the burnout level of elementary school supervisors working in GAP region. *Ankara University Journal of Educational Sciences*, 40(2), 205-232.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (5. basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balet, K. and Kelchtermans (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, 1150-1157.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2000). *Bedenin dili*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work-family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bellavia, G. and Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, ve M. Frone (Ed.). *Handbook of Work Stress*, 113-147.
- Besler, E. (2006). *Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bilgiseven, A. K. (1986). *Genel sosyoloji*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L. and Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 303-324.

- Britt, T. W. and Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attitudes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology, 17*, 203-227.
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development, 6*, 187-249.
- Bulut, I. (1993). *Ruh sağlığının aile işlevlerine etkisi*. Ankara: Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.
- Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yasam doyumu, stresle basa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik dsnceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(27)*, 1-13.
- Burke, R. J., Weir, T. and Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*, 253-278.
- Büyüköztürk, ř. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (12.baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, ř., akmak, E. K., Akgün, . E., Karadeniz, ř. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedent. *Journal of Vocational Behavior, (67)*, 169-198.
- Celep, C., Doğan, E. vd. (2004). *Meslek olarak ğretmenlik*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling and Development, 77*, 141-153.
- Cinamon, R. G. and Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles, 47*, 531-541.
- Cinamon, R. G., and Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21*, 365–378.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2005). *Research methods in education* (5th Ed.). London: Routledge Falmer.
- akır, M. (2011). *Turizm sektöründe iş-aile atışması: Ankara’ daki 4 ve 5 yıldıızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- een, A. R. (2007). Üniversite ğrencilerinin cinsiyet ve yaşam doyumu düzeylerine göre sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(3)*, 180-190.

- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226 -250.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme teorileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Çiftçi, M. ve Çarıkçı, H. İ. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Kadın yöneticiler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel University Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Çivitçi, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinde yaşam doyumu. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 29-52.
- Danielsen, A. G. (2009). *School-related social support and students' perceived life satisfaction*. Norway: University of Bergen.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Deniz , M. E. (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction decision making styles and desicion self esteem: An investigation with Turkish university students. *Social Behaviour and Personality*. 34(9), 1161-1170.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *J Pers Assess*, 49, 71-75.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-36.
- Diener, E. and Seligman, M. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3-48), 115-140.
- Dolcos, S. M. (2006). *Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors*. Unpublished PhD thesis. Faculty of North Carolina State University, North Carolina.
- Dorahy, M., J., Lewis, C. A., Schumaker, J. F., Akuamoah-Boateng, R., Duze, M. C. and Sibiya, T. E. (2000). Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi University Students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(4), 569.
- Duxbury, L. and Higgins, C. (2001). *Work-life conflict in Canada in the new millenium*. Ottawa: A Status Report.

- Edwards, J. R. and Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova.
- Eken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi: Türk silahlı kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15, 247-280.
- Elloy, D. F. and Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17 – 27.
- Eraslan, B. Ç. (2000). *Yaşam doyumları farklı ilköğretim öğretmenlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erden, M. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Alkim Yayınları.
- Evans P. and Bartolome F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 637.
- Ezerler, U. (2004). *Bir gelişme modeli olarak koçluk*. <http://www.kariyercafe.com>.
- Ferguson, Y. L. and Kennon, M. S. (2010). Differences in life satisfaction and school satisfaction among adolescents from three nations: The role of perceived autonomy support. *Journal of Research on Adolescence*, 21(3), 649-661.
- Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143.
- Flaherty, J. (2005). *Koçluk: Çağrıştıran mükemmellik diğerleri*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Friedman, S. D. and Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M., Russell, M. and Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 7, 723-729.
- Galton, M. and MacBeath, J. (2008). *Teachers under pressure*. London: SAGE/National Union of Teachers.

- Gilman, R. and Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35, 311-319.
- Göktaş, Z. ve Yetim, A. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Gazi Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 551-560.
- Gönen, E. ve Bayraktar, M. (1996). *Ev idaresi II*. Ankara: Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları, No: 1440.
- Grandey, A. A. and Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1984). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powel (Ed.), *Handbook of gender and work*, 391-412.
- Greenhaus, J., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Griffin, R. W. (1990). *Management* (3. Baskı). Houghton: Mifflin Company.
- Grzywacz, J. G. and Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Gündüz, H. B. (2003). *Bir meslek olarak öğretmenlik*. M.D. Karlı (Ed.). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. and Grandey, A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.
- Huebner, E. S. (1994). Preliminary development and validation of a multidimensional life satisfaction scale for children. *Psychological Assessment*, 6, 149-158.

- Ilgen, D. R. and Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 314.
- İslamoğlu, A. H. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (1.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Jones, A. P. and Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kaplan, B. ve Aksel, E. Ş. (2013). Ergenlerde bağlanma ve saldırganlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(1), 1.
- Karabulut, Ö. Ö. ve Özer, M. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrı*, 6(2), 72-. 74.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keith, P. M. and Schafer. R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. Alf Aktüel Yayını
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3).
- Kılınç, A. and Granello, P. (2003). Overall life satisfaction and help seeking attitudes of Turkish college students in the united states: Implications for college counselors. *Journal of College Counseling*, 6, 56-58.
- Kinnoin, C. M. (2005). *An examination of the relationship between family-friendly policies and employee job satisfaction, intent to leave, and organizational commitment*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nova Southeastern University.
- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 395-410.
- Koçak, R. ve İçmenoğlu, E. (2012). Üstün yetenekli öğrencilerin duygusal zekâ ve yaratıcılık düzeylerinin yaşam doyumlarını yordayıcı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 73-85.

- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köktaş, Ş. K. (2003). *Sınıf yönetimi* (1. Baskı). Adana: Nobel Kitabevi.
- Kut, S. ve Koşar, N. (1988). *Aile ve çevre sorunlarının gencin kişiliğine etkisi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları.
- Lambert, S. J. (1990). Processing linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong. *Personnel Review*, 32 (3).
- Lobel, S. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16, 507-521.
- Mckay, S. and Tate, U. (1999). A path analytic investigation of job-related tension: A case for sales management. *The Journal of Marketing Management*, 9(3), 106-113.
- M. E. B. (2012). İş ve insan ilişkileri.
http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/09/09/347449/dosyalar/2012_12/06_022739_vensanklerdersnotu.pdf
- M.E.G.E.P., (2007). Çocuk gelişimi ve eğitimi sosyal gelişim, <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/cocukgelisim/moduller/sosyalgelisim.pdf>, (15.04.2014).
- Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A metaanalytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215–232.
- Myers, D. G. and Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psikological Science*, 6, 10-19.
- Nazlı, O. A. (1997). Çalışan evli kadınlarda aile ve çalışma yaşamına ilişkin rol çatışması. 20. *Yüzyılın sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*. Poster bildiri. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Nazlı, S. (2000). *Aile danışması*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S. and Mcmurrian R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.

- O'Conner, B. P. ve Vallerand, R. J. (1998). Psychological adjustment variables as predictors of mortality among nursing home residents. *Psychology and Aging*, 13, 368-374.
- O'Driscoll, M. P., Ligen, D. R. and Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007) Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel Bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(70), 69-99.
- Özdoğan, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Özgen, F. (2012). *Ç.O.M.Ü Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Özkul, R. ve Özer, N. (2012, 12-14 Eylül). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve iş-aile çatışması düzeylerinin incelenmesi. *21. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, İstanbul*.
- Özmete, E. (2010). Aile yaşam kalitesi dinamikleri: Aile iletişimi, ebeveyn sorumlulukları, duygusal refah, fiziksel-materyal refahın algılanması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 11.
- Parasuraman, S. and Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 551-568.
- Pleck J., Stanies H. G. and Lang L. L., (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-42.
- Rask, K., Astedt-Kurki, P. and Laippala, P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *J Adv Nurs*.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 311-326.
- Rittippant, N., Tongkong, J., Thamma, S. and Mingariyamark, S. (2001). Work-family conflict: An investigation of healthcare professionals in Thailand. *International Conference on Management and Service Science*, 8, 67.

- Schmitter, A. C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html>. Erişim Tarihi: 12.02.2014.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Serin, N. G. ve Özbek, B. (2006). *Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi*. Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı, İzmir: Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, 24.
- Shin, D. C. and Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as the overall of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmelerinin yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana’da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Sönmez, V. (2008). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı* (14. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sun, Rachel C. F. and Shek, Daniel T. L. (2012). Positive youth development, life satisfaction and problem behavior among chinese adolescents in Hong Kong: A replication. *Social Indicator Research*, 105(3), 541-559.
- Sung-Mook, H. and Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary ve Applied*, 128(5), 547-555.
- Sünbül, A. M. (2001). Bir meslek olarak öğretmenlik. *Öğretmenlik mesleğine giriş* (Edit: Ö. Demirel-Z. Kaya). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Sürücü, A. (2003). Anne-baba çocuk iletişimi, (Der.), *Eğitime yeni bakışlar 2*, Murat Sünbül, (Ed.). Ankara: Mikro Yayınları.
- Şahin, F. S., Zade, B. M. ve Direk, H. (2009). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve yaşam doyum düzeyleri*. 18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Takahashi, M. (1994). The issues of gender in contemporary Japanese working life: A Japanese “vicious circle”. *Feminist Issues*, 14(1), 37-56.
- Tatlıdil, E. (1993). *Toplum, eğitim ve öğretmen*. İzmir: E.Ü.E.F. Yayını. No: 71.
- Tetik, H., Polat, S. ve Ercengiz, M. (2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-173.


- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi* (11. Baskı.). Ankara: Zirve Ofset.
- Tubin, R. (2007). *Multiple roles, work-family conflict and related outcomes*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Urfalı, A. Ş. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Ana Bilim Dalı, Tıbbi Psikoloji Bilim Dalı, Eskişehir.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.
- Vara, S. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R. (1996). Is happiness relative?. *Social Indicators Research*, 24, 1- 34.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum.
- Yalın, H. İ. (1997). Hizmetiçi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gerekecek bir problem için yapılır. *Milli Eğitim*, 133, 29-30.
- Yanpar, T. (2007). *Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yavuzer, H. (2002). *Bedensel, zihinsel ve sosyal gelişimiyle çocuğunun ilk 6 yılı* (15. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Yenilmez, Ç. (2012). *Aile yapısı ve ilişkileri* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri* (1. Baskı). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yılmaz, E. ve Şahin, M. (2009). A study into life satisfaction levels of the teachers working at primary education in terms of some variables. *Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1404-1414.
- Yiğit, N. (2007). *Eğitim ve internet*. (Der.), *Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*, (Ed. Nevzat YİĞİT). Trabzon: Akademi Yayınevi.

- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zedeck, S. and Moiser, K. L., (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family conflict. In S. Zedeck (Ed.), *Work, Families, and Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

EKLER

1. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı
2. İş-Aile Çatışması Ölçeği
3. Yaşam Doyumu Ölçeği

EK 1. Gaziantep İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/1589609 18/04/2014
Konu: Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsünün 07/04/2014 tarih ve 50235129-25-949-2060 sayılı yazısı.

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ramazan ÖZKUL'un "Ortaokul Öğretmenlerinin İş- Aile Çatışması ve Yaşam Doymu Düzeylerine Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz genelindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlere anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere, İlimiz genelindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlere anket uygulanması Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../04/2014

Nursal ÇAKIROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP Şb.Md. Şaban KÜTÜK-Strateji Geliştirme Şef E. YILDIRIM

EK2. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadeleri verilen seçeneklerden size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1. İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor.	①	②	③	④	⑤
2. İşime ayırmam gereken zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	①	②	③	④	⑤
3. Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.	①	②	③	④	⑤
4. İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.	①	②	③	④	⑤
5. İşimle ilgili görevlerden dolayı aileme yönelik planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.	①	②	③	④	⑤
7. Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.	①	②	③	④	⑤
8. İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.	①	②	③	④	⑤
9. Ev hayatım, işimle ilgili (işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak gibi) sorumlulukları yerine getirme yeteneğimi engelliyor.	①	②	③	④	⑤
10. Aile ile ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.	①	②	③	④	⑤

EK 3. Yaşam Doyum Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadeleri verilen seçeneklerden size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Birçok yönden hayatım ideale yakındır.	①	②	③	④	⑤
2. Hayat koşullarım mükemmeldir.	①	②	③	④	⑤
3. Hayatımdan memnunum.	①	②	③	④	⑤
4. Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde etmiş durumdayım.	①	②	③	④	⑤
5. Hayatımı tekrar en baştan yaşama şansım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	①	②	③	④	⑤