

**ÖZEL OKUL SEKTÖRÜNDE SOSYAL DESTEK VE ROL ÇATIŞMASI  
İLİŞKİSİNDE CİNSİYETİN FARKLILAŞTIRICI ROLÜ**


**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MÜGE ARVIŞ KARATEPE**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI ANABİLİM DALINDA YÜKSEK  
LİSANS DERECEİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR**

**İSTANBUL 2017**

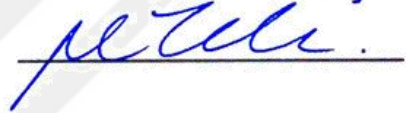
Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Doç. Dr. Sinem Vatanartıran  


(Ünvan ve İsim)

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. B. Çağla Garipağaoğlu  


(Ünvan ve İsim)

Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşüncemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Yrd. Doç. Dr. B. Çağla Garipağaoğlu  


(Ünvan ve İsim)

Tez Danışmanı

**Komite Üyeleri**

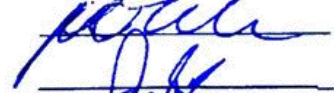
Doç. Dr. Sinem Vatanartıran

(BAU, EBE)



Yrd. Doç. Dr. B. Çağla Garipağaoğlu

(BAU, EBE)



Yrd. Doç. Dr. Gonca Kızılkaya Cumaoglu

(YU, BOTE)





**Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.**

Ad, Soyad

Müge AKIŞKARATEPE

İmza

## ÖZ

### ÖZEL OKUL SEKTÖRÜNDE SOSYAL DESTEK VE ROL ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİDE CİNSİYETİN ROLÜ

Arviş, Müge

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Mayıs 2017, 110 Sayfa

Bu araştırmanın amacı özel okul sektöründe sosyal destek ve rol çatışması arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünün incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği (ÖMSDÖ) ve Rol Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS ve AMOS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Demografik özelliklerin tespitinde frekans yüzde gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Veri setinin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerinin testi içinse aracılık analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni İstanbul İl'inde özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrende bulunan bireylerden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 235 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada yedi temel soru belirlenmiş ve bu sorulara yanıt aranmıştır. Özel okul çalışanlarının algıladıkları sosyal destek düzeylerinin tespit edilmesi ilk sorudur. İfadelere katılım oranları incelendiğinde; katılımcıların meslektaş desteği, öğrenci desteği, etkili öğretim desteği ve yönetim desteği boyutunda yüksek düzey destek algısına sahip oldukları tespit edilirken; aile desteğinin orta düzey destek algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel algılanan

sosyal destek düzeyi incelendiğinde ise katılımcıların yüksek düzeyde bir sosyal destek algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. İkinci soru özel okul çalışanlarının algıladıkları rol çatışması düzeylerinin tespitidir. Buna göre rol çatışması ölçeğinde ifadelerle katılım oranları incelendiğinde katılımcıların orta düzey iş-aile rol çatışması yaşadıkları tespit edilirken, aile-iş rol çatışmasını çok düşük düzeyde yaşadıkları tespit edilmiştir. Genel olarak rol çatışması incelendiğinde ise katılımcıların düşük düzeyde rol çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir.

Üçüncü soruda sosyal destek düzeyi çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Cinsiyete göre yapılan incelemede erkekler ile kadınlar arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Dördüncü soruda rol çatışması düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Buna göre cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ile Erkek arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadınların puanları erkeklere göre daha yüksektir. Beşinci soruda sosyal destek ve rol çatışması arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmiştir. Buna göre yapılan analiz sonucunda, aile desteği ile rol çatışması düzeyi, İş-Aile çatışması düzeyi, Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Altıncı soru sosyal destek, rol çatışmasını ne düzeyde yordadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda yapılan regresyon analizi sonucunda iş aile çatışması düzeyi üzerinde sadece yönetim desteği alt boyutunun anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Son soru ise sosyal destek ve rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolü var incelenmiştir. Aile İş rol çatışması ölçeğine cinsiyet moderatörlüğünde meslektaş desteği etkisi incelendiğinde modelin açıklayıcılık gücü  $R^2 = \%9,0$  bulunurken moderatör değişkenin  $R^2$  katkısı  $\%1,8$  düzeyinde pozitif ve anlamlıdır. Cinsiyet değişkeninde kadının anlamlı fakat ters yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, kadınların iş yaşamına yoğun katılımlarıyla ev rollerinin üzerine iş rollerini de eklediğini söylemek mümkündür.

Anahtar Kelime: Sosyal Destek, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği, Mesleki Kararsızlık

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF GENDER IN RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND ROLE CONFLICT**

Arviş, Müge

Master's Thesis, Master's Program in Teaching Educational Administration and  
Planning

Supervisor: Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

May 2017, 110 Pages

The aim of the study is to view the role of gender in relationship between social support and role conflict in private school sector. In the study, relational screening model from quantitative research was used. In the study, Occupational Teacher Social Support Scale (OTSSS) and Role Conflict Scale (RCS) were used. The data were analyzed through SPSS and AMOS software. In determining demographic features, descriptive statistics such as frequency percentage was used. For reliability of data set, Cronbach alfa square was calculated. Finally, to test hypothesis of the study, mediation analysis was used.

Teachers working for private schools in İstanbul formed the universe of the study. The sample of the study, on the other hand, who were 235 voluntary people is chosen from the universe by simple random sampling technique. 7 main questions were determined and answers for them were sought in the study. The first question was the determination the level of social support perception of those working in private schools. Looking at the participation rate for the statements, it was found that participants had high level of colleague support, student support, effective teaching support and management support whereas they had middle level of family support. When general perceived social support level, it was found that they had high level of social support perception. The second question was the determination the perception

of role conflict of staff working in private schools. According to that, looking at the participation rate for the statements, it was found that participants experienced middle level of work-family role conflict whereas they experienced very low family-work role conflict. When role conflict is generally analyzed, participants experienced low level of role conflict.

In the third statement, differentiation situation of social support level was viewed according to various variables. In the view conducted according to gender, no significant difference was found in OTSSS level between men and women. In the fourth question, differentiation situation of role conflict levels was examined according to various variables. In the view conducted according to gender, a significant difference was found in student support sub scale between men and women. The points of women were higher than men's. In the fifth question, whether there is a significant difference between social support and role conflict was determined. According to results of analysis, a negative directional significant relationship was found between family support and role conflict, work-family conflict level and family-work conflict level.

The sixth question was to determine to what extent social support predicts role conflict. In this sense, it was found that only management support subscale had a significant effect on work family conflict according to regression analysis. The last question was genders have differentiative role in the relationship between social support and role conflict. When colleague support effect (when gender is moderator) in family work role conflict scale was viewed, explanatory strength of the model was found as  $R^2 = 9,0\%$  while  $R^2$  contribution was at 1,8% level, positive and meaningful. In gender variable, it was seen that women had meaningful but reverse effect. Thus, it is possible to claim that, in addition to house roles, women also undertake work roles upon participation of work life.

**Key Words:** Social Support, Role Conflict, Role Ambiguity, Occupational Instability.

## TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince, yoğun çalıőmalarına rağmen engin bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, değerli hocam ve danışmanım Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU'na katkılarından dolayı teőekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan değerli eşim Osman KARATEPE'ye ve hayatımın her anında arkamda duran canım babam Sait ARVIŞ'e de tüm kalbimle teşekkür ederim.





## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
Bölüm 1: Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Çalışmanın Amacı .....	2
1.3 Hipotezler / Araştırma Soruları .....	3
1.4 Çalışmanın Önemi.....	3
1.5 Tanımlar .....	4
Bölüm 2: Alan Yazın Taraması.....	5
2.1 Sosyal Destek .....	5
2.1.1 Sosyal destek kavramı .....	5
2.1.2 Sosyal destek modelleri .....	7
2.1.3 Sosyal desteğin önemi ve işlevleri.....	9
2.1.4 Sosyal desteğin etkileri .....	12
2.1.5 Algılanan sosyal destek ve mesleki kararsızlık .....	14
2.1.5.1 Sosyal destek kaynaklarının mesleki kararsızlığa etkisi .....	15
2.1.5.2 Alan seçimi ve mesleki kararsızlık .....	18
2.2 Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği .....	19
2.2.1 Rol ve ilgili kavramlar .....	19
2.2.1.1 Rol davranışı .....	19
2.2.1.2 Rol olayı.....	20
2.2.2 Rol çeşitleri .....	22
2.2.3 Rol çatışması.....	23

2.2.3.1 Rol çatışması türleri .....	24
2.2.3.2 Rol çatışmasının nedenleri .....	25
2.2.3.3 Rol çatışmasının sonuçları .....	26
2.2.4 Rol belirsizliği.....	27
2.2.4.1 Rol belirsizliği nedenleri .....	27
2.2.4.2 Rol belirsizliği türleri .....	28
2.2.4.3 Rol belirsizliğinin sonuçları .....	28
2.2.5 Rol çatışması ve rol belirsizliğiyle başa çıkma yöntemleri .....	29
2.3 Roller Arası Çatışma ve Sosyal Destek İlişkisi .....	30
2.4 Sosyal Destek ve Rol Çatışması İlişkisinde Cinsiyetin Rolü .....	31
Bölüm 3: Yöntem.....	34
3.1 Araştırma Modeli .....	34
3.2 Evren ve Katılımcılar .....	35
3.3. Verilerin Toplanması.....	36
3.3.1 Veri toplama araçları .....	36
3.3.2 Veri Analiz İşlemleri.....	38
3.3.3 Geçerlilik ve Güvenilirlik .....	39
Bölüm 4: Bulgular.....	40
4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	40
4.2 Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	41
4.3 Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular .....	44
4.3.1 Bir numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular.....	44
4.3.2 İki numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular .....	47
4.3.3 Üç numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular .....	48
4.3.3.1 ÖMSDÖ ölçeğinin demografik verilere göre analizi .....	49
4.3.3.2 Aile desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi .....	51
4.3.3.3 Meslektaş desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi....	53
4.3.3.4 Öğrenci desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi .....	55
4.3.3.5 Etkili öğretim desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi .....	58
4.3.3.6 Yönetim desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi .....	60
4.3.4 Dört numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular .....	63
4.3.4.1 Rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi.....	63
4.3.4.2 Aile iş rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi ..	66
4.3.4.3 İş aile rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi ...	68

4.3.5 Beş numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular.....	70
4.3.6 Altı numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular.....	71
4.3.6.1 Sosyal destek iş aile çatışması regresyon analizi .....	71
4.3.6.2 Sosyal destek aile iş çatışması regresyon analizi .....	73
4.3.7 Yedi numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular .....	73
Bölüm 5: Sonuç ve Tartışma.....	79
KAYNAKÇA .....	89
EKLER.....	100
A. Kişisel Bilgi Formu .....	100
B. Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği.....	101
C. Rol Çatışması Ölçeği.....	103
D. İzin Metni 1 .....	104
E. İzin Metni 2.....	107
Özgeçmiş.....	110

## TABLULAR LİSTESİ

### TABLULAR

Tablo 1 2006 – 2014 Yılları Arasında Öğrenim Durumuna Göre ÖSYS’ye Başvuran ve Yerleşen Aday Sayıları.....	18
Tablo 2 Örneklemede Yer Alan Birey Sayısı .....	36
Tablo 3 Demografik Dağılımlar.....	40
Tablo 4 Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin faktör Analizi.....	42
Tablo 5 Rol Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	43
Tablo 6 Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	44
Tablo 7 Öğretmen Sosyal Destek Ölçeği (ÖMSDÖ) Alt Boyutlarına İlişkin Merkezi Eğilim ve Dağılım İstatistikleri.....	46
Tablo 8 Rol Çatışması Ölçeği Ölçeği (n(%)).....	47
Tablo 9 Rol Çatışması Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Merkezi eğilim ve dağılım İstatistikleri.....	48
Tablo 10 Ölçek ve Alt boyutların Normallik Sınaması .....	48
Tablo 11 ÖMSDÖ Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis).....	49
Tablo 12 Aile Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis).....	51
Tablo 13 Meslektaş Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) .....	53
Tablo 14 Öğrenci Desteğine Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) .....	55
Tablo 15 Öğrenci Desteği ve Etkili Öğretim Desteği Boyutu Görev Süresine Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu .....	57
Tablo 16 Etkili Öğretim Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) .....	58

Tablo 17 Öğrenci Desteği ve Etkili Öğretim Desteği Boyutu Görev Süresine Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu .....	60
Tablo 18 Yönetim Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis).....	60
Tablo 19 Yönetim Desteği Boyutu Mesleki Kıdeme Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu.....	63
Tablo 20 İş Aile Rol Çatışması Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) .....	64
Tablo 21 Aile İş Rol Çatışması Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) .....	66
Tablo 22 ROL Çatışması Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis).....	68
Tablo 23 Ölçekler ve Alt Boyutların Spearman Korelasyon Analizi .....	70
Tablo 24 Sosyal Destek, İş Aile Rol Çatışması Regresyon Sonuçları.....	71
Tablo 25 Sosyal Destek, Aile İş Rol Çatışması Regresyon Sonuçları.....	72
Tablo 26 Moderation Analizi Regresyon Sonuçları.....	75
Tablo 27 Moderation Analizi Uyum İndeksi Sonuçları.....	75
Tablo 28 Moderation Analizi Kikare Fark Sonuçları .....	76
Tablo 29 Moderation Analizi Grup Farkları Sonuçları.....	77
Tablo 30 Aile İş Rol Çatışması Moderation Analizi Regresyon Sonuçları .....	77

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 1 Meslek seçiminde rol oynayan faktörler.....	15
Şekil 2 Araştırmanın modeli .....	35
Şekil 3 Moderation analizi başlangıç modeli .....	73
Şekil 4 Erkek moderation analizi modeli .....	74
Şekil 5 Kadın moderation analizi mode .....	74



## Bölüm 1

### Giriş

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, soruları ve özellikle literatürde kullanılan terimlerin işlevsel tanımlarına yer verilmiştir:

#### 1.1. Problem Durumu

Sosyal destek kavramının işlevsel anlamda tanımlanmasının kaynaklarda az olduğu dikkat çekmektedir. Bununla beraber, literatürde çeşitli araştırmacıların sosyal desteği farklı açılardan tanımlamaya çalıştıkları görülmektedir (Özbesler, 2001). Bu açıdan sosyal destek kavramı, bireylerin çevrelerinden gördüğü sevgi, ilgi, takdir, saygı ve güvenin yanında bilgi edinmek ve maddi yardım gibi psikolojik, sosyal ve ekonomik özellikli destek şeklinde tanımlanabilmektedir (Pearson, 1990). O halde sosyal desteğin çok yönlü bir terim olduğunu söylemek mümkündür.

Meslek seçimlerinde, çatışmalarda çözüm ve sosyal olan ilişkilerin seçimleri gibi çeşitli konularda yaşanan kararsızlık durumları, çatışma ve seçim durumlarında karar vermede geciktirme ve erteleme olarak tanımlanır. Psikoloji alanında çatışmaları çözmek ve sosyal ilişkilerin seçimleri, karar verememe ve kararsızlık şeklinde ele alınması söz konusuysa mesleki karar ya da kararsızlık mesleki gelişim süreci şeklinde değerlendirilebilir. Mesleki kararsızlıkta mesleki gelişim sürecinin devamında yok olabilen bir durumdur. Kararsızlıkta köklerini kişilik özelliklerine dayanan değişimlere daha dirençli bir nitelikli bir şekilde ifade edilebilir. Bu yönü ile mesleki kararsızlık ile kararsızlığın arasında farklar vardır. Karar verememe durumuysa bireylerin bir karara varabilmesinde gelişimsel bir evrede veya geçici bir olgudur. Mesleki kararlar bireylerin belirli bir meslek ve/veya kariyer hedefine doğru yönelmek, mesleki kararsızlık, mesleki ve akademik hedeflerinden emin olamama halidir (Gordon, 1995; akt. Sarı, 2006, s. 901).

Toplum, üyelerinin birbiri ile ilişkinin ve etkileşimin olduğu bir dokudur. Bu dokunun aşamasını sağlayan etkense, toplum üyenin her birinin kendin düşen veya kendilerinden beklenen rolleri gerektiği gibi yerine getirmeleridir (Başaran, 2008, s. 336). Rol, kişilerin bir kişi veya gruptan beklenen çeşitli davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin hem iş hem de özel hayatlarında yerine getirilmeleri beklenen birçok davranış kalıpları bulunmaktadır. Bunlarla ilgili olarak normlar daha önceden belirlenmiş olan durumdadırlar. Kişilerden beklenen rollerin yerine getirdiği sürece mutlu oldukları vurgulanmaktadır (Taşdelen, 2000, s. 49). Bütün bu bilgiler ışığında, bu araştırmada özel okul sektöründe sosyal destek ve rol çatışması arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

## **1.2.Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmada, özel okul sektöründe sosyal destek ve rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmada ayrıca mesleki kararsızlık da vurgulanmıştır. Öyle ki; mesleki kararsızlığın, belirli bir mesleği seçmek konusunda kişilerin yetersiz olması durumudur. Bir gencin hayatı süresince yapacağı mesleği, kesin bir şekilde belirlenmesi gereken dönem içinde kararlaştırılması gerekir. Eğer genç mesleği seçeceği döneme geldiğinde halen daha yapacağı mesleği seçememiş ve sıklıkla kararlar değiştiriyorsa ve mesleki tercihlerini netleşmemişse, bu genç mesleki bakımdan bir kararsızlık yaşadığı söylenebilir (Kuzgun, 2000).

Bunun yanında konu dahilinde rol çatışması ve rol belirsizliği kavramlarını da vurgulamak gerekir. Rol çatışması, kişilerin hangi rolleri yapacağı şaşkınlıklarından kaynaklı bir kararsızlığın yaşanması, giderek artabilen zorlanmalar ve bunalım durumları rol çatışmasıdır (Erdoğan, 1994). Rol belirsizliği ise, çalışanların iş yerlerinde kendilerine verilen işlerde istenilen performansları ortaya koyabilmeleri için gereken bilgilerden yoksun olduğunda ortaya çıkan bir durumdur (Fisher, 2001).



### 1.3.Hipotezler / Araştırma Soruları

Araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir:

1. Özel okul çalışanlarının algıladıkları sosyal destek düzeyi nedir?
2. Özel okul çalışanlarının algıladıkları rol çatışması düzeyi nedir?
3. Sosyal destek düzeyi çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
4. Rol çatışması düzeyi çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
5. Sosyal destek ve rol çatışması arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Sosyal destek, rol çatışmasını ne düzeyde yordamaktadır?
7. Sosyal destek ve rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolü var mıdır?

### 1.4.Çalışmanın Önemi

Sosyal destek, sıkıntılı olaylara karşı koruyucu etkileri olmakla beraber, olayların neticesinde ortaya çıkabilen sıkıntılı durumların hafiflemesine yardımcı olur. Bireyleri yakınlarının desteklerini hissettiklerinde, zorlukların karşısında kendisini güçlü görürler ve bireylerin mücadele gücü de artar. Sosyal destek, bireylerin kişi ya da gruplar ile resmi ve ya gayri resmi temaslarının sonucunda, maddi ve manevi yardımlar ve kendisini iyi hissetmelerini sağlar (Karadağ, 2007).

Sosyal destek, stres vericilerin ortadan kaldırmaması durumunda dahi bireylerin çaresizlik ve endişe duygularını azaltmaktadır. Stres ile başa çıkmak konusunda yeni yolların denenme hususunda daha istekli olmaları sağlamaktadır. Bireylerin kendisine güveninin artırması ve stresin kolaylıkla tolere edilmesi sağlanır. Sosyal destekte fiziksel sağlık ile kendisini iyi hissetmek üzerinde pozitif etki söz konusudur. Dolayısıyla da sosyal desteği olmayan bireylerin üzerinde negatif bir etkisi vardır. Öğrencilerde önemli olan sosyal destek kaynakları, aile ve arkadaşlarıdır. Aile ve arkadaşlarından alınan yeterli destek, yaşanan sorunları büyük

ölçülere ulaşmadan çözmeleri ve derslerinde başarı gösterdikleri tespit edilmiştir (Özby, 1996). Bu nedenle bu araştırmanın önemli olduğu düşünölmektedir.

### **1.5.Tanımlar**

**Sosyal Destek:** Bireylerin, kendileri ve yakın çevreleri tarafından oluşturulan sosyal ağın yeteri kadar destekleyici şekilde algılanmasıdır.

**Rol çatışması:** Bir çalışanın iş ortamında birbirlerinin zıddı olarak görölen beklenti ve taleplerle karşılaşması durumlarında ortaya çıkan bir olgudur.

**Rol belirsizliği:** Çalışanların örgütte kendilerine verilen işlerde istenilen performansın ortaya koyabilmelerinde gereken bilgilerden yoksun olduklarında ortaya çıkan durumu ifade eder.



## Bölüm 2

### Alan Yazın Taraması

Kavramların tanımının ve kapsamının verildiği bu bölüm genel olarak dört başlık altında toplanmıştır. İlk olarak sosyal destek kavramı modelleri ve önemi aktarılmıştır. Ardından rol çatışması ve rol belirsizliği konuları ele alınmıştır. Roller arası çatışma ve sosyal destek ilişkisi konusundan ardından ise rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin rolü değerlendirilmiştir.

#### 2.1. Sosyal Destek

Sosyal desteğin kavramının temelini, Lewin, “Alan Kuramı” ve “davranış” tanımıyla atmıştır. Çevrenin psikolojik anlamda davranışı etkilemesi, bireylerin davranışlarının etkilenmesi de psikolojik çevresinin yardımıyla mümkün olmaktadır. Bu sebeple sosyal destek, bireylerin çevre unsuru içinde yer aldığını söylemek mümkündür (Yıldırım, 1997).

Bu bölümde öncelikli olarak sosyal destek kavramının tanımlaması yapılacaktır. Ardından sosyal destek modelleri, önemi ve işlevleri, sosyal desteğin etkileri aktarılacaktır. Son olarak da algılanan sosyal destek ve mesleki kararsızlık konusu ele alınacaktır.

**2.1.1.Sosyal destek kavramı.** Sosyal destek, bireylerin çevresinden elde etmiş olduğu psikolojik ve sosyal destek şeklinde ifade edilebilir. Bu anlamda kavramın teorik temeli; Lewin’in oluşturduğu, Alan Kuramı ve davranış tanımlamasına dayandığı görülmüştür. Lewin, hayatın alanlarını belli bir zamanda kişinin davranışlarını etkileyen unsurların bütünü; davranışsa çevre ile kişi fonksiyonu şeklinde tanımladığı görülmektedir. Kısacası yaşam alanı sadece davranış ile ilgili olgular ile sınırlıdır. Bütün bu olguları da kişiyi tanımlayanlar ile çevreyi anlatanlar olarak iki grupta ayırmak mümkündür. Lewin’in davranış tanımlamasında

yer verilen ‘çevre’ kavramından fiziksel çevrelerden farklı ancak onun içerisinde bulunan psikolojik çevre kastedilir. Psikolojik çevrede bütün öğeler davranışları etkilemektedir. Bu sebeple dış durumlar anlatılır. Bunlardan hareketle Lewin, davranışları bu psikolojik çevrelerde oluşan değişimler şeklinde ifade eder. Bireylerin olumsuz davranışlarının ortadan kaldırılması ve yeni davranışların kazanılması kişinin psikolojik çevresindeki değişiklikler yapması için yardımcı olarak mümkün görülebilmektedir. Kısacası bireylerin sosyal destek sistemleri onların psikolojik çevre içinde yer alır (Yıldırım, 1997, s. 81).

Lambert’in bu konuya daha farklı baktığı yaptığı tanımdan anlaşılmaktadır: O, sosyal desteği, bireylerde bulunan kaynakların miktarları, desteğin doğası ve sağlanmış olan desteğin biçimi olarak ele alır. Desteğin miktarının birçok araştırmacının destek alındığı görülen kişi sayısının son ayın bir önceki aya dek iletişimde olduğu kişi sayısı ve sıklığı veya evlilik durumu, sırdaşın varlığı ya da toplum bireyleri ile etkileşimi gibi bazı sınıflandırmalar içinde tanımlanır (Lambert, 1989; akt. Uyan, 2014, s. 22). Sosyal destek tanımlamasının temelinde kişilerin sosyal çevreleri tarafından saygı duyulma, güvenilme, benimsenme, ilgi görme, sevilme ve değer verilmesi gibi gereksinimlerin olduğu tahmini bulunur. Tanımlarda görülen değişikliklerin nedeni de bu gereksinimlerin farklı boyutlarının vurgulanmasıdır (Başer, 2006).

Sosyal destek en basit şekliyle, bireyi sosyal çevrelerindeki kimselerin desteklemesi olarak tanımlanır. Shumaker ve Brownel’e göre sosyal destek, en az iki kişinin arasındaki, alıcı- verici bir şekilde desteklerinin değişimidir (Demirtaş, 2007). Tardy, sosyal destek terimini ifade ederken beş farklı boyutun gerekliliğinden söz eder:

- a) Desteğin içeriği -duygusal, araçsal ve bilgisel destek-
- b) Desteğin yönü –almak ve vermek-
- c) Eğilim -destek kaynaklarının kullanılabilir olması ve hazır bulunması-
- d) Desteğin tanımlaması -değerlendirilmesi-
- e) Sosyal ağlar (akt. Erim, 2001, s. 34).

Sosyal destek kavramının içinde önemli yeri bulunan sosyal ağlar, bireyle çevrelerindeki diğer insanların arasında yapılan ilişkilerin ve bu insanların birbirileri ile olan ilişkileri dile getirirler. Sosyal ağların büyüklüğü, ilişkilerdeki sıklık, ağ üyelerinin birbirileri ile olan ilişkilerin boyutu, cinsiyet, yaş ve kültürel anlamda

birbirileri ile benzerlikleri, üyelerin arasında bulunan fiziki mesafeler, ilişkilerin süreksiz-sürekli olması gibi bazı değişkenlerin üzerinde durulmaktadır. Büyük olan bir ağdaki sosyal destek kaynakları zengin olabileceği düşüncesi ile ağın büyüklüğü, dikkat edilen en önemli değişkendir. Sosyal ağların pozitif etkilerin yanı sıra sosyal ağlar büyüdükçe çevrelerden gelen isteklerde artmasının sorumluluk ve baskı hissedilmesine neden olacağı şeklinde negatif etkilerinin olduğu da görülmektedir. Bununla birlikte sosyal ağların fazla olması daha güçlü ve etkisinin destek sistemlerinin beklenirken yoğunlukla desteğin arasındaki negatif ilişkinin aktarıldığı çalışmaların da olduğu görülmektedir (Erim, 2001, s. 34).

Aşağıda sosyal destek modelleri ayrıntılı olarak aktarılmıştır.

**2.1.2. Sosyal Destek Modelleri.** Sosyal çevreden alınmış olan yardımın, içeriği nasıl olursa olsun bireylerin çaresizlik duygularını azalttığı ve stres ile baş etme hususunda kendisine duyulan güveni de artırır. Sosyal destek algısında, kaygı oluşturan etmenler yok edilmese bile, bireylerin endişe seviyelerini azaltıp onları daha iyimser, kontrol duygusu, stres ile başa çıkma konusunda yeni yolların denenmesi konusunda istekli olmalarına yardımcı olur (Baltaş, 2000).

Sosyal desteğin sağlığın üzerinde de etkili olması günümüze kadar yapılmış olan araştırmaların sosyal desteğin sağlık ve kendisini iyi hissetme üzerinde etkileriyle ilgili iki farklı model önerilir:

- a) **Temel Etki Model:** Bu modelde sosyal destekle sağlığın arasındaki ilişkinin doğrudan olduğunu ileri sürülür. Bu modelde sosyal destek kavramı, fiziksel sağlık ve kendisini iyi hissetmeyle ilgili her durumda olumlu etkisi vardır. Sosyal desteği olmayan bireyler üzerinde negatif/olumsuz etkiler yaratacağı savunulur (Soylu, 2002, s. 20). Temel Etki Modelinde yüksek seviyede sosyal desteği olanlar, yüksek seviyede hoşlanılan ve değer verilen olma duygularına sahip olacakları düşünülür. Bu duygularında bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde sürekli/devamlı ve pozitif etki yapması da muhtemeldir (Duru, 2008, s. 15).
- b) **Tampon Etki Modeli:** Bu modelde sosyal desteğin önemli olan; stres veren yaşam olaylarından oluşan olumsuz/negatif etkileri azaltıp kişilerin ruh sağlığının korunmasıdır. Sosyal desteğin olmaması stres veren yaşam olayları ile karşılaşmadığı sürece bireylerin üzerinde negatif herhangi bir etkisinin olmayacağı anlamına gelir (Soylu, 2002, s. 20). Başka bir ifadeyle bu modelde,

sosyal desteği günlük hayatta karşılaşılan bazı zorluklara karşılık başa çıkma yöntemi gibi hizmet ettiği ne sürülür (Duru, 2008, s. 15).

- c) **Sosyal Destek ve Olumsuz Yaşam Olaylarının Birbirlerinden Bağımsız Etkileri:** Sosyal desteğin etkisi ile ilgili geliştirilen modelde; sosyal destek ve negatif yaşam olayları fiziksel anlamda sağlık ve kendisini iyi hissetmeyle ilgili birbirinden bağımsız etkilerinin olduğu vurgulanır. Başka bir anlatımda gerek hayat olaylarının gerekse de sosyal desteğin eksikliği tek başına sağlığın negatif bir şekilde etkilemesi muhtemel değişkenler olarak görülür. Bununla beraber, bu modelde her iki değişkenin bir arada olmasının bireyin şiddetli olan fiziksel hastalıklar yaşaması ve kendisini iyi hissetme seviyesinin daha çok düşmesine, neden olacağı bir varsayım olarak kabul edilir (Güngör, 1996).

Yukarıdaki bu üç modelin birbirinden farklı olması söz konusudur. Ancak hangi model, hangi süreçte etkili olacağı, şart ve durumlara göre de değişmektedir. Bu bakımdan sosyal desteğin kimi zaman doğrudan kimi zaman dolaylı, kimi zaman da hem dolaylı hem de doğrudan etkisinden bahsedilir. Zimet vd. (1988), sosyal destek yalnızca çoğu durumlarda doğrudan bireylere yardımcı olmadığı, bunun yanında algılanmış olan stresin yoğun etkilerine bağlı, stres yaşantısında etkili olan tampon işlevleri de gördüğünü vurgulanır (Bakraktar, 2011, s. 22).

Burada Munoz ve Snowden'ın sosyal destekte  türden bahsettiğini de vurgulamak gerekir. Bunlar (akt. Uyan, 2015, s. 25):

- a) Kişisel destek
- b) Organizasyonel destek
- c) Organize olmayan destek (akır, 1993, s. 3).

Ayrıca, House, sosyal desteğin dört grupta incelenebileceğini belirtmiştir:

- a) Sevgi, empati, değer vermeyi içine alan duygusal destek,
- b) Alet, para ve zaman ayırmak gibi bazı yardım davranışlarını içine alan araçsal destek,
- c) Gerekli oğd ve bilgiyi içine alan bilgi desteği,
- d) Değerlendirici olan geri bildirimler vermeyi kapsayan değer verme desteği (akır, 1993, s. 4).

Bütün bunların yanında Cohen ve Willis'in dört çeşitli sosyal destek tarzından bahsetmişlerdir:

- e) **Bilgi Desteği:** problemin tanımlanarak, anlaşılması ve başa çıkılmasıyla ilgili yardımı kapsar. Öğüt vermek, sorunun boyutlarını değerlendirmek ve bilişsel anlamda rehberlik özelliklerini kapsar.
- f) **Saygı desteği:** kişilerin saygı görüp; kabul edildiğiyle ilgili bilgilerdir. Bireylerin kendilerine verdiği öz değer ile deneyimleri nedeniyle saygı gördüğü ve herhangi bir hatasında dahi kabul edildiğinin ifade eder.
- g) **Sosyal arkadaşlık:** boş zamanların değerlendirilmesi ve benzer durumlarda başkaları ile birlikte olma durumudur. Böyle bir ilişkinin başkalarına yakınlık duyması ihtiyacının karşıladığı, kişilerin devamlı olarak sorunlar üzerinde düşünmesinin engellendiği ya da pozitif duygu durumları yaratıldığı için stresi azaltan bir etki yapmaktadır.
- h) **İşlevsel destek:** işlevsel problemlerin doğrudan çözümlenmesi veya kişilere rahatlama ve/veya eğlenceye ayrılacak zamanın kazanımı nedeniyle stresi azaltan bir özellik gösterir (Cohen & Willis, 1985; akt. Uyan, 2015, s. 26).

**2.1.3. Sosyal Desteğin Önemi ve İşlevleri.** Sosyal destek kaynaklarının genellikle formal ve informal destek kaynakları şeklinde iki temel bölüm içinde incelenmektedir. Resmi kurum/kuruluşlarla yasal çerçeve içinde hizmet veren bazı sivil toplum kurum/kuruluşları ile gönüllü kuruluşların formal destek kaynakları olduğunu söylemek mümkündür. Aile, komşu, akraba ve arkadaş gibi çevrelerde olan ve katkı sağladığı görülen diğer bireylerse informal olan sosyal destek kaynaklarıdır (Özbesler, 2001).

Yapılan bazı çalışmaların neticesinde sosyal destek kaynakları, bireylere üç farklı şekilde yardım ettiği ortaya konulur:

- a) **Maddi destek:** Günlük sorumluluk/yükümlülüklerinin gerçekleştirilmesinde başkalarının sağladığı araç ve eylemlerdir (Dennis, 2003; Pender, 1996).
- b) **Duygusal destek:** Kişilerin şefkat, empati, sevgi, saygı ve bir gruba ait olmak gibi ana/temel sosyal ihtiyaçları karşılamaktadır. Duygusal destek ile sırdaşlık ilişkilerinin önemi vurgulanmıştır. Hiç sırdaşı olmayanların, yaşamın stresinden fazlaca rahatsızlık duymaları, benlik değerlerinin düşüklüğü ve psikopatolojik semptomların daha çok olduğu belirtilir (Bayram, 1999).
- c) **Zihinsel destek:** Bilgi verme, öğüt ve davranışlar hususunda geri iletimin faydalı bilgilerin kişilere iletilmesidir. Bunların yanı sıra olumlu sosyal etkinlikler ya da sosyalleşme şeklinde adlandırılan sosyal destek işlevleri söz

konusudur. Bütün bu işlevlere göre, bir grup insan ile beraber yemek yeme ve sinemaya gitmek gibi ortak bir ilgi ya da eğlencenin paylaşılması, psikolojik uyumun üzerinde pozitif bir etki yapmaktadır (Bayram, 1999).

Barnera (1985)'nin, sosyal destek üç önemli boyutta değerlendirilmelidir (akt. Özbeşler, 2001):

- a) Sosyal çevre içerisinde değer ve kişilerin arasında bulunan bağlantılar,
- b) Harekete geçirilen destek,
- c) Öznel bilişsel değerlendirmelerin tanımlandığı algılanan destek.

Kaynaklardaki açıklamalara bakıldığında bireyler başkaları ile kurdukları ilişkilerde, kuramsal anlamda çeşitli problemler ile başa çıkmak ve uyum sağlamak açısından önemli olan birkaç faydalı işlevler sağladığı hususunda görüş birliği bulunur. Bunun yanında sosyal destek dört işlevin üzerinde fikir birliği söz konusudur (Kozaklı, 2006)

- a) **Araçsal Destek:** Maddi ve somut destek ifade edilir. İş, para, zaman ve çevresel yardımları içermektedir. Bu işlevlerde yaygın olan örneklerin başında başkasına eşya ve para ödünç vermek veya bağışlamak, bireylerin adına ev işleri ve alışveriş yapmak gibi bazı davranışlar sıralanır. Bazı sosyal destek tarzlarından farklı olan bu işlevin bireylerin sorunlarını doğrudan onlarına adına çözmek gibi faydası vardır.
- b) **Duygusal Destek:** Bu işlevde karşısındakinin sorunlarının dinlenmesi, duygularının paylaşılması, saygı, sevgi ve şefkat göstermek gibi bazı davranışlar gözlenir. Duygusal destekte işlevlerin, kişilerin psikolojik sağlığıyla direkt ilişkisi vardır. Bu ilişki, söz konusu olan bu davranışların bireylerde çevresinde olan kişilerin sevdiği, saydığı ve anlaşıldığı duyguları uyandırmaktadır olarak açıklanabilir. Duygusal desteklerin etkinliği, kişilerde özgüven artışı ve sorunlar ile ilgilenme konusunda güdülenmenin artması gibi pozitif değişikliklerin yaşanmasına sebep olan duyguların olmasının önemli olduğu belirtilir. Duygusal işlevleri oluşturan bazı davranışların, bireylerin stresli olaylarının sonuçlarıyla duygusal anlamda baş edebilmelerini sağlar.
- c) **Bilgisel Destek:** Bireylere çevresel ve kişisel sorunlar ile ilgili olarak öğüt verme, bilgilendirme, bireysel geri bildirim, önerilerde bulunmak ve rehberlik



etmek gibi bazı davranışları kapsar. Bireyler adına stres kaynaklarının ve çözüm yollarının yetersiz kalabildiği durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bireylerin, çevrelerinde daha önceden dikkat çekmeyen sorunları çözücü özellikte yeni çözüm yollarının bu işlevler yardımı ile yeniden değerlendirebilmektedir. Bilgisel destek, kişinin problemleriyle ilgilenme, rehberlik yapma ve tavsiyelerde bulunmak ile sağlanmaktadır (Kozaklı 2006)

- d) **Değerlemesel Destek:** Bireylerin kendi tavır ve davranışları, duyguları, düşünceleriyle ilgili geri bildirim sağladığı görülen davranışların bu işlevleri oluşturduğu görülmektedir. Bireylerin belirsiz ve yeni olan ortamlarda, kendilerinin duygu, davranış ve düşüncelerine benzer olarak gördükleri başkalarıyla karşılaştırıp, bir değerlendirme gerçekleştirebilirler. Bu tarz destek, bireylerin kendisini yeterli olarak değerlendirmesi ve sonuçta da davranışları kendi faydasına olabilecek biçimde değiştirmesine de yardımcı olur.

Sosyal destek, kişileri stresin etkilerinden korumayla ilgili sosyal etkileşim ve kişilerarasında iletişim şeklinde ele alınır (Ayçan ve Eskin, 2005). Özellikle son dönemlerde yapılan bazı araştırmalar sosyal destek sistemlerinin sosyal ilişkileri destekleyicisi olup olmadığı daha fazla kişinin kendi izlenimleri, yani algılanmış olan desteğe dayandığı kabul edilir (Eker vd., 2001).

Redman (2006)'ın yaptığı araştırmalarında, çeşitli kaynaklardan sağlanmış olan farklı tarzlardaki sosyal desteklerin bireylerin üzerinde eşit ve aynı seviyede etkili olmayabileceği tespit edilmiştir. Bu açıdan bireylerin hangi tarz desteğe ve hangi yoğunluklarda ihtiyaç duyulduğu önem arz eder. Bunun nedeniyse, bireylerin desteğe ihtiyaç duyduğu zamanlarda ihtiyaç duydukları tarzda destek alırlarsa, aldıkları desteğin bireylerin üzerinde pozitif etkisinin o şekilde büyük olabileceği şeklinde açıklanır (Akın, 2009, s. 18).

Temelin,, K. Lewin'nin alan kuramı ve davranış tanımlamasına dayanan sosyal desteğin çeşitli işlevleri söz konusudur (Erdem vd., 2009, s. 1451). Bu işlevleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Kaner, 2003: 2):

- a) Bireylerin ihtiyaç duyduğu hizmet ve malzemelerin sağlanacağı duygusal rahatlık vermektedir.

- b) Bireylerin sorunları ile başa çıkabilmesinde rehberlik etmektedir,
- c) Bireyin performansını geliştirebilmelerinde geribildirimler sunmaktadır.
- d) Bireyin uyum sağlaması ve bireysel olan gelişimlere katkı sağlar,
- e) Günlük hayatta ve kriz - ihtiyaç zamanlarında bireylerin arasında bağlantı kurarak, stresin negatif etkilerini azaltmaktadır.

**2.1.4. Sosyal Desteğin Etkileri.** Dünyaya gelinen çevrelerde olan insanların yardımını olmadan bir bebeğin yaşaması imkansızdır. Yaşamın devam ettirebilmesinde doğumdan sonra bebeğin, diğer insanlar ile bir takım ilişkileri olduğu aşikardır. Küçük olan toplumsal ilişkilerin şekli kabul edilebilen ikili ilişkilerden, gruplarla kurulmuş olan ve toplum içerisinde artan ilişkilere dek bütün ilişkilerin bireylerin yaşamının devam edebilmesinde diyalektik zorunluluğu kapsar. Bütün ilişkilerde temelde bireylerin yaşamlarına ilişkin doyum ve isteklere olan ihtiyaç yatmaktadır. Sosyal hayatın karşılıklı olarak beklentileri ve bu beklentilerin doyurulması çabalarından oluşur. Diğer bir ifadeyle; bireylerin, sosyal hayatlarındaki çabalarının ancak toplumdaki diğer insanlar ile kurdukları toplumsal ilişkilerin de yardımıyla gerçekleştirilmektedir (Kozaklı, 2006).

Başkalarıyla etkileşime girmede sağlıklı hayat tarzlarının da bir parçasıdır. Öyle ki sosyal destekte temel olan toplumsal gereksinimleri karşılaması, psikolojik ve fiziksel sağlığın olumlu olarak etkilemesi söz konusudur (Aksüllü ve Doğan, 2004). Bu desteğin sağlanması için bütün toplumsal ilişkileri kapsayan çeşitli açıklamaların yapıldığını belirtmek gerekir. Sosyal destek sanatsal, duygusal ve bilgilere yönelik olarak desteğin sağlanması şeklinde karakterizedir. Aynı zamanda toplumsal entegrasyonu geliştirmektedir. Sosyal destekte birinin davranış, düşünce veya hisleriyle eğlenmek ve dinlenmekle ilgili pozitif toplumsal etkileşim hakkında geribildirim sağlamak şeklinde tanımlanabilir (Nakigudde vd., 2009).

Örneğin anne babasından uzak bir yerde üniversite ortamına gelmiş olan gençlerin, bir gruba üye olma, bir meslek sahibi olmak ve geleceği yönlendirmek idealleriyle yeni bir kente, yeni bir okula ve yabancı olan çevreye uyum sağlamak için harcanan çabaların bir çok öğrencide farklı sorunlar meydana getirdiği, öğrencileri geleneksel düzenlere ve kendilerine karşı yabancılaşabildiği görülmektedir (Ünsar ve Oğuzhan, 2009). Üniversite öğrencilerinin bu içerisinde bulunduğu gençlik

dönemlerinde, gençlerin arkadaşlık ilişkilerine karşı önem vermesi ve arkadaşlık ilişkileriyle toplumsal becerileri geliştirmesi, bağımsızlığı kazanması ve uyum sağlama çabaları görülür. Bunun yanı sıra bu dönem içinde sosyal bir çevreden ve bu çevrede yaşayan bireyler ile kurulmuş olan ilişkilerden görülen sosyal destekler de gençlerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığının üzerinde pozitif etkileri vardır (Kahraman ve Yeşilçiçek, 2007).

Bir taraftan aileden ayrılma, yeni eğitim ortamları ve hayata geçiş sürecinde görülen uyum zorluklarının istenmeyen negatif davranışlara sebep olabilirken; diğer taraftan da meslekî eğitimin dışında kişisel hayatında değişimlere sebep olabilmektedir (Tuğut ve Bekar, 2008).

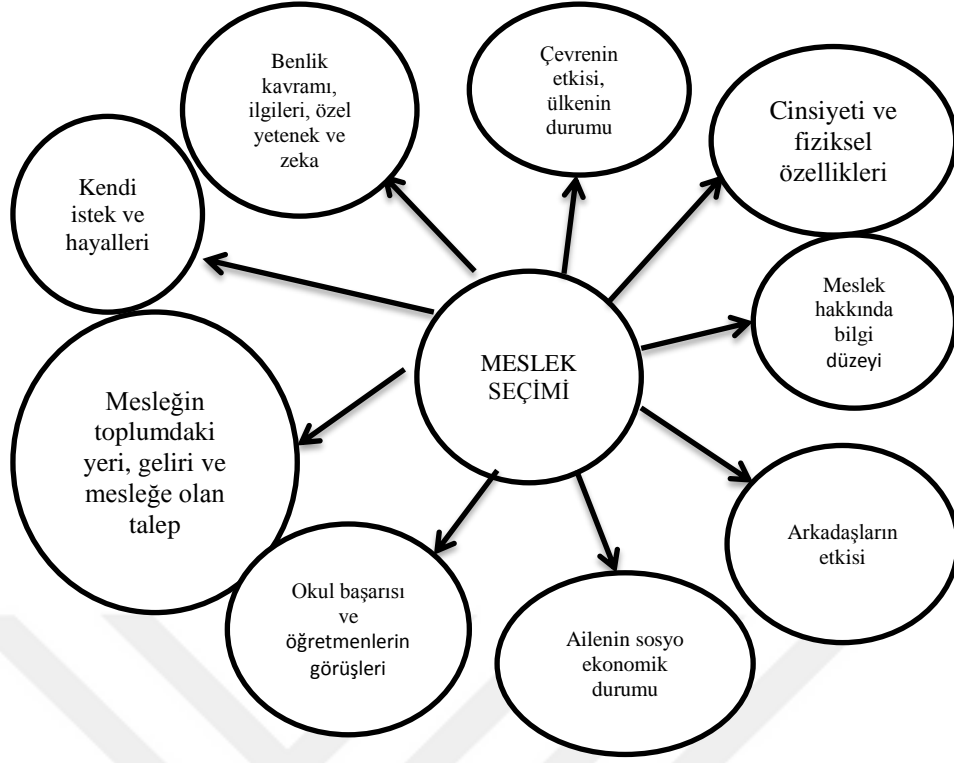
Eker vd. (2001)'nin algılanan toplumsal desteği, ailelerden, özel birilerinden ve arkadaşlarından alınan destek şeklinde üç ayrı grupta toplandığını vurguladıkları görülmektedir. Buradaki özel birinin, aile ve arkadaşlarının dışında kişinin özel yaşamı içinde olan ve bireyler için özel olan bir kişidir ki -flörtü, sözlüsü, nişanlısı, doktoru- olarak tanımlanabilmektedir (Eker vd., 2001).

Aile, kişiler için önemli sosyal destek faktörüdür. Aileden alınan toplumsal destek, aile büyükleri, eşler veya çocuklardan sağlanır (Ayçan ve Eskin, 2005). Bunun yanında çalışan bireylerin iş yerlerinden alınmış olan sosyal desteğin de önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Lindorff (2001)'in sosyal desteğin iş/çalışma ortamlarında, astlar, üstler ve iş arkadaşlarından sağlandığını ifade etmesi önemlidir. Özellikle de işteki stres bakımından bakıldığında iş arkadaşlarından sağlanan sosyal desteğin önemi büyüktür (Erdem vd., 2009).

Yetersiz görülen sosyal desteğin sağlığı da etkilediği bilinir. Sosyal destek, hemşirelikle yakından ilişkili sağlık değişkeni olarak kabul edilir. Hemşire birey, aile ve gruplara, yaşanan ve çalışılan ortam içerisinde ruhsal, fiziksel ve sosyal potansiyellerin belirlenmesinde ve bu potansiyellerin değerlendirilmesi hususunda yardımcı olmaktadır. Bu amaçlarla kişilerin sosyal ihtiyaçlarının farkında olmaları ve destek sağlanması söz konusudur (Ökdem ve Yardımcı, 2010).

**2.1.5. Algılanan Sosyal Destek ve Mesleki Kararsızlık.** Algılama, yaşanan ve uyaranların farkında varmaktır. Bütün farkındalık ve algılamalar, geçmiş yaşantılarda oluşan ve ileriye yönelik bir hipotez ve/veya tahminleri kapsayan karşılıklı etkileşimler şeklinde ifade edilebilir. İnsanların bilgilere karşı seçici bir şekilde yaklaşması, olayları kodlaması ve bunları anlaması, anlamlı bir şekilde kategorize etmesi kişisel anlamda farklılaşmaları söz konusudur. Belirli bir sözün biri tarafından yüreklendiren ve onurlandıran şekilde algılanması başkaları tarafından tedirgin veya kışkırtıcı olarak algılanabilir (Aydın, 2001).

Tolman'a göre bireylerin çevrelerindeki dünyayla ilgili algıları ve inançları onların etkinliklerini yakından etkilemektedir. Çevrenin yapısıyla ilgili çeşitli tarzlarda bilişler oluşturulur. Bu farklı tarzlarda bilişlerin gereksinim duyulduğu kişinin yaşam hedeflerine çeşitli farklı öğrenmeler yaşantılarında oluşan bilişleri, bireylerin yeni durumlarına uyum sağlayabilmeleri adına bir arada kullanılabilir. Tolman, öğrenmedeki fizyolojik dürtülerden ziyade, toplumsal dürtülerin doyurulmasıyla ilişkili olduğunu vurgular. Algılanan toplumsal destek, kişilerin diğerleriyle güvenilir bağlarının olduğu ve desteği sağlayanlara dair bilişsel algılamalardır. Diğerlerinden kazanılan sevgi, sosyal bağ ve saygılar subjektif bilişsel değerlendirme arasındadır. Algılanan toplumsal destek, kişinin değer verildiği ve sevildiğini hissetmesi ve önemli diğerleriyle ilişkilerinde iyi olduğunu hissetmeyi içermektedir (Bayraktar, 2011).



Şekil 1. Meslek seçiminde rol oynayan faktörler<sup>1</sup>

Sosyal destek kaynakları gizli veya açıktan olarak özellikle gençlerin üzerinde oluşturduğu baskılar, gençlerin mesleki anlamda karar süreçlerini önemli noktada etkiler. En başta gençlerin ailesiyle yakın akraba çevreleri olarak öğretmen ve arkadaş grupları, gençlerin mesleki tercihleri önemli oranda şekillendirir (Çelik, 2009).

**2.1.5.1. Sosyal destek kaynaklarının mesleki kararsızlığa etkisi.** Meslek seçiminin, yalnızca bireylerin ilgi ve yeteneklerini içermediğini bunun yanında bireylerin inanç ve değer sistemlerinden de etkilendiklerini belirtmek gerekir. Kariyer inançlarının kişilerin kendileri, meslek ve kariyer gelişim süreciyle ilgili olumsuz ve olumlu düşünce ve varsayımları kapsamaktadır. Her bireyin kendi ve iş hayatında başarılı olabileceğiyle ilgili kariyer inançları vardır. İnançların kariyer kararlarının üzerinde zayıflatıcı ve geliştirici sonuçları vardır ve bize yardım edebileceği gibi engelleyebilir (Ulu, 2007, Akkoç, 2012, s. 50).

<sup>1</sup> Kaynak: Temel, A. (2015) Alan Ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar, Maltepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ss. 1-11.

Ailen (2001)'in, örgütsel destek olarak nitelendirdiği olgunun bireylerin iş ve aile sorumluluklarının dengede tutabilmesinde kilit rolü olduğunu vurgulamaktadır. Frone, vd. (1997) de eş desteği kadar örgütsel desteğin de duygusal ve araçsal olarak iki bileşenin varlığını vurgulamışlardır. Bu düşünceye bakıldığında araçsal yönetim desteğinin, bireylerin ailevi sorumlulukları karşılanmalarında somut ve doğrudan yardım sağlamaktadır. Duygusal yönetim desteğinin de bireylerin ailesiyle ilgili olarak iyi olması hususunda gerçekte ilgili bir yaklaşım olmakta ve çalışanların iş ve aile yaşam çatışmasına karşılık hassas bir tutum sergileme kapsamaktır (Ayçan ve Eskin, 2005). Sosyal destek ile iş ve aile yaşamının ilişkilerini araştıran Greenhaus ve Parasuraman (1994), dört farklı sosyal desteğin olduğunu vurgulamışlardır:

- a) Bilgi desteği (öğüt),
- b) Araç desteği (para),
- c) Duygusal destek (güven, saygı duymak)
- d) Değerlendirme (geri bildirim verme) desteğidir (Erdem, vd. 2009, s. 6).

Mesleki kararsızlık, mesleki karar verme süreci içinde bir 'gecikme'dir (Çakır, 1993). Algılanan sosyal destekle iş ve aile yaşam çatışmasının doğrudan ilgili üç temel kaynağının olduğunu belirtmek gerekir (Ayçan ve Eskin, 2005):

1. Eş,
2. Örgüt
3. Çocuk bakımındır.

Başka bir deyişle eşten alınan sosyal, örgütsel destek ile çocuk bakımıyla ilgili alınan destek kişilerin iş ve aile yaşam çatışması bakımından önem arz etmektedir. Bu hususta eşin desteği, eşlerin karşılıklı yardımları, tavsiyeleri, anlayışlı davranmaları gibi destek faktörlerinin sağlanması gerekir. Adams vd. (1996)'ne göre eşlerin desteği ampirik anlamda test edilmiştir ve kavramsallaştırılmıştır. Buna göre araçsal ve duygusal destek olarak iki ayrı şekli bulunur (Akt. Ayçan ve Eskin, 2005).

Eşten alınan duygusal destekte, eşlerin birbirini dinlemesi, sevgi göstermesi, empati kurması, tavsiyelerde bulunması, eşlerin huzur ve mutluluğuyla gerçek anlamda ilgili olmayı kapsarken; araçsal duygusal destekte çocuk bakımı ve ev işlerinin getirdiği sorumluluklar bakımından somut yardımlaşmaları kapsamaktadır. Çocuk bakımıyla ilgili alınan destek, iş ve aile yaşam çatışmaları araştırmacılar tarafından genel ölçüleriyle araştırılmamıştır. Öyle ki bu konunun küçük çocuklu, çift gelirli olan aileler

bakımından önemlidir. Rosin ve Korabik (1990)'e göre, çocuk bakımıyla ilgili ayarlamalarda yetersiz kalmak ve başarısızlık kadınların işlerden ayrılmalarının temel nedenidir; Wallace (1999)'a göre gerginlikler çatışmanın temel kaynağıdır (Akt. Ayçan ve Eskin, 2005).

Mesleki karar süreci içinde değişik nedenlerden dolayı ebeveynlerinden baskı görebilen gençlerin, kendi beklenti ve hedeflerinden öte ebeveynlerin beklentilerinin karşılanması zorunluluğu yaşamaları söz konusudur. Başka bir ifadeyle bu gençlerin, ebeveynlerin beklentileriyle kendi beklentilerinin arasında sıkışması ve mesleki kararsızlığa düşmeleri söz konusudur (Öztemel ve Yüksel, 2011).

Sosyal destek kaynakları arasında önemli yer tutan yakın akraba ve komşular da gençlerin mesleki kararlarını verme süreci içinde etkili olduğu görülmektedir. Gençlerin seçmeyi istediği mesleklerle ilgili akrabaların da kanaatlerini belirtmeleri, özellikle de komşu ve akrabalar içerisinde önemli meslek sahibi olanların varlığı ve gençlerin seçmeyi istedikleri mesleği akrabalar arasında akranları ile kıyaslamak gençlerin bocalamalarına neden olabilmektedir (Köprü, 2007).

Arkadaş çevresinin de etkisi mesleki kararsızlığı önemli derecede etkilemektedir. Vurucu (2010)'nun yaptığı bir araştırmada, meslek seçimi konusunda arkadaş ve çevresinin etkili olduğunu söyleyen öğrencilerin oranları yüzde 47 olarak tespit edilmiştir. İbiş (2011)'in yaptığı araştırmada da örnekleme oluşturan öğrencilerin yüzde 36'sı üniversitedeki bölümlerini tercih ederlerken arkadaşlarının etkisinde kaldıkları saptanmıştır. Hatta bazı araştırmalarda da, arkadaş gruplarının gencin meslek seçimlerinde aile üyelerinden dahi daha çok etkili olabildiği görülmüştür (Kutlu, 2006).

Gençlerin mesleki olarak kararsızlıklarında öğretmenlerinin de etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Öğrencilerin yarısından çoğu, meslek seçimlerini yaparlarken öğretmenlerinin etkisi altında kaldıklarını belirtmiştir (Kıyak, 2006). Öğrencilerin gözünde otorite şeklinde kabul edilen model öğretmenlerin davranış ve tutumlarının, gençlerin mesleki karar ve ya kararsızlıklarında belirleyici bir rolü olduğunu söylemek mümkündür (Köprü, 2007).

**2.1.5.2. Alan seçimi ve mesleki kararsızlık.** Ülkemizdeki bazı araştırmalara bakıldığında öğrencilerin önemli bölümünün alan seçimlerini, üniversite bölüm seçimleri ve meslek seçimleri gibi hususlarda kararsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu, 2008). Bir başka deyişle, ülkemizde öğrencilerin çoğunluğu bir üst öğrenim kurumuna geçmek ve meslek seçimiyle ilgili karar verme süreçleri içinde güçlük çekerler. Bu öğrencilerin kariyer alternatiflerinin arasında, kendisine en uygun gördüğü mesleğe yönelirken kararsız kalmaları söz konusudur (Çakır, 1993).

Liselerde dersler zorunlu ve seçmeli dersler şeklinde ikiye ayrılır. Alan seçimlerinin özünü bu seçmeli dersler oluşturur. Zorunlu derslerde, okulun bitirilmesi için alınması gerekli olan temel derslerdir. Seçmeli derslerse öğrencilerin seçebileceği derslerdir. Seçmeli olan derslerin hedefi, öğrencileri yaşama hazırlama ve onların yetenek ve ilgilerinin ortaya çıkarılmasında katkı sağlar (Aslan, 2014).

Tablo 1

*2006 – 2014 Yılları Arasında Öğrenim Durumuna Göre ÖSYS'ye Başvuran ve Yerleşen Aday Sayıları*

Öğrenim Durumu	2006 Yılı		2010 Yılı		2012 Yılı		2014 Yılı	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Son Sınıf	720.671	43	689.964	43	780.737	43	839.998	41
Düzeyinde								
Önceki Yıllarda Yerleşmemiş	695.894	41	470.523	30	562.921	31	635.164	31
Daha Önce Yerleşmiş	220.978	13	365.536	23	395.832	22	437.766	22
Bir Yükseköğretim Prog. Bitirmiş	40.840	2	62.525	4	94.363	5	121.647	6
<b>Toplam</b>	<b>1.678.383</b>	<b>100</b>	<b>1.588.548</b>	<b>100</b>	<b>1.833.853</b>	<b>100</b>	<b>2.034.575</b>	<b>10</b>

Kaynak: (online) <http://www.osym.gov.tr/belge/1-12668/gecmis-yillardaki-sinavlara-ait-sayisal-bilgiler.html> [ziyaret tarihi 10.05.2015].

Lisede alan derslerin seçimiyle ilgili kararsızlık yaşadığı görülen bundan dolayı kendi istidat ve ilgilerini uygun alan seçemeyen öğrencilerin, üniversiteyi kazandığı zaman; üniversiteden mezun olmalarının ardından da benzer olarak mesleki



kararsızlıkla doyumsuzluk yaşadıkları görülmektedir. ÖSYM'nin yayımlamış olduğu veriler incelendiği zaman, bu durumun ülkemizde ciddi bir sorun olduğu görülür. Örneğin ÖSYM'nin verilerinde 2006 ile 2014 yılları arasındaki üniversite sınavına başvuru yapan öğrenciler içerisinde 'Bir Yükseköğretim Programını Bitirmiş' kategorisinde olan öğrencilerin oranı yüzde 2'den yüzde 6'ya kadar çıkmıştır (Tablo 1).

Yine bu tarih içinde 'Daha Önce Yerleşmiş' kategorisinde olan öğrencilerin oranı da yüzde 13'ten yüzde 22'ye kadar çıkmıştır (osym.gov.tr, 2014) Bu verilerde görüldüğü gibi, öğrencilerin lise yıllarında alan seçimiyle başlayan mesleki kararsızlık serüveni, üniversitede ve daha sonrasında da çalışma hayatında devam etmiştir.

## 2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Bu bölümde rol çatışması ve rol belirsizliği kavramı detaylı olarak ele alınmıştır. Öncelikli olarak rol davranışı, rol olayı, rol çeşitleri incelenmiştir. Burada rol çatışması ile rol belirsizliği kavramlarının birbirlerinden farklı olduğunu belirtmek gerekir.

**2.2.1. Rol ve ilgili kavramlar.** Bu başlık altında rol davranışı, rol olayı, rol çeşitleri, rol çatışması, rol çatışması türleri, rol çatışmasının nedenleri ve rol çatışmasının sonuçları konuları ele alınmıştır.

**2.2.1.1. Rol davranışı.** Rol kavramının günümüzdeki anlamını kazandıran Linton'dur. Linton'un öncesinde rol kavramına değinenler de görülmektedir; rol kavramının statü kavramıyla ele alınarak inceleyen tek kişi Linton'dur. Linton 1936'da yaptığı çalışmayla statünün sağladığı görevler ve hakların bireyler tarafından kullanılması ile rol davranışların gerçekleştiğini açıklamıştır. Rolle statünün farklılığı vurgulamıştır (Güney, 2010). Statü kavramı mevki gereğince gerekli olan etkinliklerin alanını ifade eder, rol ise bu etkinlikler içinden uygun olanlarının seçilerek yerine getirilmesini ifade eder (Erdoğan, 2007). Bütün bu açıklamalarda da görüldüğü gibi rol ile statü kavramları birlikte değerlendirilen iki kavramdır.

Roller, işlev ve yükümlülüklerinin yanında, astların üstleri ve benzer statülerin işgal edilen diğer çalışanların talep ve beklentilerini de kapsayan geniş kapsamı olan kavram olduğu görülmektedir (Yıldırım, 1996, s. 15). Bu anlamda örgütsel rol davranışları iki başlıkta incelenmektedir:

- a) **Biçimsel Rol Davranışı:** Yönetimin belirlediği, iş yerinde ihtiyaç duyulan, işletmenin kural ve politikaları kapsamında oluşturulan, iş görenlerin uymak

durumunda oldukları davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar tarzı biçimsel ödül ceza sistemiyle kontrol edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

**b) İlave Rol Davranışı:** Biçimsel rol davranışları biçimsel ödüllendirmeye dayanırken, ilave rol davranışında ödüllendirmeye ihtiyaç duyulmadan oluşur. İlave rol davranışı bireylerin yurttaşlık duygusundan kaynaklı, yardımseverlik ve gönüllüğü kapsayan, işletmenin etkinliğinin arttıran davranışları kapsamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

Bireyle örgütsel rol davranışlarının uyumluluğunun yerine getirilmesi gerekli olan rollerin ne derece anlaşıldığı ve bunun gerçekleştirilmesine duyulan isteklilikle ilgilidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

### **2.2.1.2. Rol olayı**

Rol genel olarak, bireylerin hali hazırda gösterdikleri davranışlardır. Yönetim ve organizasyon alanında sıkça kullanılan kavram, esas olarak sosyoloji biliminin içerisinde incelenir. Sosyoloji tarihi incelendiğinde rol kavramına ilişkin geliştirilen iki yaklaşımla karşılaşılmaktadır (Erkenekli, 2000).

1. Birinci yaklaşım; yapısalci-işlevselci görüşte rol; insanlara toplumun giydirdiği bir elbise özelliği taşır. Bireyler toplumun bir ürünüdür. İnsan davranışları toplumsal yapının sonucu olarak oluşmaktadır. Statü kavramıysa, öğretmen, anne yada işçi olma gibi sosyal sistemin içinde herhangi bir alanı işgal eden pozisyona karşılık olarak kullanılır. Rol, öğretmenin, annenin ve işçinin statüsüne bağlanmış olan, ondan beklenen ya da olması gerekli olan davranışa denir (Özkan, 2008, s. 4).
2. İkinci yaklaşım sosyal psikolojik yaklaşım; Bu yaklaşımı savunan etkileşimci ve sembolik sosyologlara göre rol; kişilere toplumun dayattığı bir davranıştan ziyade, kişilerin çevrelerinde norm ve değerlerinin, kendi perspektiflerinden algılaması şeklinde tanımlanmaktadır. Kısacası rolü oluşturan toplum değil de bireylerin kendi algı ve ilgisidir. Sosyal psikoloji ve hümanistik kuramlar da, davranışı oluşturanın insan olduğu, ısrarlı bir şekilde vurgulanan sosyal yapıdan ziyade insan aktörlerinin üzerinde olmasının gerektiği belirtilmiştir. Sonuçta, başvurulacak olan ortak norm veya kurallardaki yapılar tarafından biçimlenen rollerin, kişileri olduğu kadar, ilişkileri de veya beraber hareket edilen kişilere göre de uyumlu ve anlamlı olması önemlidir. Özetle roller,

insanları doğuştan ve bireysel toplumsal faktörlerin bir bileşiminin oluşturduğu bir statü davranışı olarak ifade edilebilir (Erkenekli, 2000).

Örgütsel davranışlar bakımında rol çalışanın, görev tanımlamasında verilesin ya da verilmesin, görevlerine ilişkin yapılması gerekli olan işleri ve sorumluluğundaki eylem ve işlemlerden oluşmamaktadır. Rol, toplumsal ve örgütsel konumlarıyla ilişkili olarak çalışandan yapması beklenen ve çalışan başkalarının kendisinden beklediğini düşünen eylem ve işlemlerden oluşur. Örgütsel rollerin belirgin olan niteliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Başaran, 2008, ss. 336-337).

- a) Roller, oynandığı zaman davranışa dönüşmektedir. Görevler gibi roller de davranış değildirler ve yapılacak olan eylem ve işlemleri göstermektedirler.
- b) Roller, işletmenin toplumsal çevreleriyle ilişkilidir.
- c) Roller, beklenti dokusudur. İşletmede bulunan bütün çalışanların ve bunlar ile ilişki içinde olduğu işletmenin dış çevresinde olan bütün insanların işletmeden ve işletmenin çalışanlardan beklentileri, işletmelerin karmaşık rol dokularını oluşturmaktadır.
- d) Çalışandan beklenen rolle çalışanın yönetsel konum ve erki arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu belirtmek gerekir.
- e) Farklı görevler yapma değişik roller sergilemeyi gerektirmektedir. Bazen çalışanlar, eylem ve işlemleri birbirlerinden farklı olan görevler yapabilmektedirler.
- f) Rolün oynanması ile çalışanın ihtiyaçlarının doyurulması birbirleriyle bağlantılıdır.
- g) Roller, genel olmaktan ziyade özel; soyut olmaktan öte somut davranışların yapılmasını gerektirmektedir.
- h) Roller belirsizleştiği müddetçe, rollerin beklenen düzeylerde oynanma olasılığının da azaldığı görülmektedir. Çalışan kendisinden beklenen rollerin ne/neler olduğu tam olarak algılayamadığı müddetçe rolü oynayamamakta; oynasa dahi roller göndericinin beklediği düzeyde olamamaktadır.
- i) Rol davranışları, görev davranışlarına bakılarak çalışanın kişilik özellikleri daha iyi anlatılarak; tanıtılabilir.

**2.2.2. Rol çeşitleri.** Rol; belli bir konumda bulunan ya da belli bir fonksiyon ile görevlendirilen birinden beklenen davranış şeklinde ifade edilebilir (Köroğlu vd.,

2012, s. 132). Rollerin gerçekleştirilme şekillerine ve yaygınlıklarına bakılarak çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Örneğin Banton'ın yaptığı sınıflandırmada örgütsel davranışla sosyal psikoloji alanlarında sıklıkla kullanılan üç farklı rol sınıflaması yapmıştır. Bu roller; temel, genel ve bağımsız roller olarak üç kategoride incelenmiştir (Kundakçı, 2003).

- a) **Temel roller;** baba, anne, karı, koca ve çocuk gibi yüzyıllardır aynı olan ve bütün toplumlarda yaşanan geleneksel rollere temel roller denir (Kundakçı 2003). Bir kadının annelik rolünü veya bir erkeğin babalık rolünü oynaması onların temel rollerine örnek olarak verilebilir. Cinsiyete ve yaşlara göre toplumun insanlardan beklediği özel davranış biçimleri temel roller olarak kabul edilmektedir. Toplumsal hayatta davranış düzlemlerinin içinde kadınların yapamayacağı işler, bununla beraber de gerçekleştiremeyeceği roller de mevcuttur. Aynı biçimde yaşlıların yapamayacağı roller de vardır. Özetle, kadının cinsiyetlerinden ve yaşlarından kaynaklı sergileyemeyeceği roller bulunmaktadır (Güney, 2012, s. 178).
- b) **Genel roller:** toplum tarafından benimsenmiş, sınırlarının davranış düzlemleriyle değişebilen ve sonuçlarının da genel olarak grubu ve toplumu etkileyebilen rollerdir. Örneğin mesleki roller öğretmenlik, doktorluk gibi roller genel rollerdendir. Bir öğretmenin öğrencilerine örnek davranışlar sergilemesi onları iyi yetiştirmesi genel rollerden beklenir. Genel rollerin davranış düzlemlerine göre değişmemektedir (Güney, 2012, s. 178).
- c) **Bağımsız roller,** insanların, sadece kendi irade ve isteklerine bağlı bir şekilde gerçekleştirdikleri rollere bağımsız roller denir. Bunların kazanılarak yerine getirilmesi çok zorunlu değildir. Örneğin tiyatroya gitmek, tamamen isteğe bağlı bir olaylardır. Aynı biçimde, iktisat fakültelerinde doktora yapma durumu isteğe bağlıdır (Tikiz, 2005, s. 75). Yine futbol oynanması ve doktora çalışmasının yapılması için erkek veya kadın olmak gibi bir koşul bulunmamaktadır. Bireylerin bu çalışmalardan birilerini yapmaya başladığı zaman burada bulunan statüsüyle ilgili rol davranışlarını göstermek durumundadır. Rol davranışlarını göstermediği zamanda bu durumdan yalnızca kendisi etkilenmektedir (Güney, 2012, s. 178).

Toplumların, sosyo- ekonomik ve teknolojik açıdan ilerlediğinde demokratik uygulamaların ve politikaların gelişmesiyle; cinsiyet ve yaşa dayalı rollerin önemini kaybetmesi, çoğunlukla da bağımsız rollerin öneminin ve sayısının artması söz konusudur (Tikiz, 2005, s. 75).

**2.2.3. Rol çatışması.** Rollerin göndericilerin kişilerden istedikleri çakıştığı durumlarda kişiler hangi rollerin göndericisini istediğini yerine getirebileceğiyle ilgili kararsızlık yaşamaktadır. Bunun yanında kişilerden beklenen rollerin kişilerin değer sistemlerine uygun değil ise bir çatışmanın yaşanması muhtemeldir (Bumin ve Şengül, 2000).

Rol çatışması, örgütsel davranışların da etkilenmesine neden olan faktörlerden biridir. Günümüzde örgütlerin açık ve karmaşık sistem olma özelliğini sergileyen yapılar; Klasik Örgüt Teorisi'nin ideal yönetim ilkeleri şeklinde önerilmesi, hiyerarşi ve kumanda birliği ilkeleri ile önemli derecede çeliştiğinden konunun öneminin özellikle de çağdaş örgütlenmelerde daha fazla artmıştır. Bir başka ifadeyle, günümüzdeki örgütlerin katı olan hiyerarşik yapıları ve kumanda birliği esaslarıyla sınırlanamayacak derecede çok yönlü ve karmaşık bir iletişime ihtiyaç duyulan yapılardır. Farklı örgütsel pozisyonların işgal edilen kişilerde, bu pozisyonlar tarafından tanımlanmış olan görevlere dair rolleri oynamaları konusunda güçlüklerle sebep olur (Kılınç, 1991, s. 19) .

İki veya daha çok kişinin ya da grubun amaçlarının, taleplerinin, hedeflerinin, güdülerinin veya isteklerinin birbirlerine uyumlu olamaması olarak tanımlanan rol çatışması toplumsal yaşamda sıkça karşılaşılan bir olgudur. Çatışma, temelinde insan ya da grupların arasında yaşanan çelişki, uyumsuzluk, zıtlık ve anlaşmazlıkları taşır (Ertürk, 1998). Grupların, insanların ve işletmelerin etkileşim durumunda olduğu yerlerde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu söylemek mümkündür. Bir tarafın davranışlarının diğer tarafın gereksinimlerine ve isteklerine karşı ters düşmüşse, diğer tarafın da istediği durumların yaşanmasını da engelliyorsa ve tarafların değerlerinin birbirlerine uymuyorsa, anlaşmazlıkların yaşanması olasıdır. Bu çatışmaların, kişilerin kendi içerisinde, kişilerin içinde, grupların kendi içerisinde ya da grupların arasında ve örgütlerin arasında görülebilir (Çıtak, 2006).

Örgütsel ya da sosyal bir yapının içinde herhangi bir işte bulunan bir rolün yükümlüsünden; görevin ya da örgütün, üyesi olunan grubun, bir diğer grup ve bireyleri ve rol yükümlüsünün kendinin beklentilerinin arasında bir farklılık ya da uyumsuzluk olduğu zaman rol çatışmasının ortaya çıkacağı aşikârdır. Literatürde rol çatışmasının çeşitli biçimlerden tanımlandığı görülür. Örneğin Kahn ve Katz'a göre rol çatışması aynı zamanda iki ve daha çok rol beklentisinden birine uymanın; diğerlerine uyumunu güçleştirecek şekilde ortaya çıkışı olarak tanımlanmaktadır; Rizzo vd. göre rol çatışması, rollerin gerekliliklerinde uygunluk, uygunsuzluk veya uyumluluk, uyumsuzluk boyutları şeklinde ifade edilir. Chonko, bir rol ve rol yükümlüsüyle ilgili beklentilerdeki uyumsuzluk olarak incelemiştir. Bütün bu tanımlamalarla birlikte rol çatışması, aynı zamanda iki ya da daha çok rolün yerine getirmek zorunda kalan bir rol yükümlüsü, rollerin gereklerinden birine, diğerlerini güçleştirecek biçimde daha çok uyması olarak ifade edilebilir. Ancak bazen, rol çatışması bireylerin, kaldırabileceğinden daha çok rol yüklenmesi ya da bireylerin aynı zamanda birbiri ile çelişen hedeflere sahip olan gruplara üye olmanın bir neticesi olarak tanımlanabilir (Kılınç, 1991, ss. 21-22) .

**2.2.3.1. Rol çatışması türleri.** Rol çatışmasının türleri, bir rol göndericisinin, odak rol yükümlülerine birbiri ile çelişen çeşitli beklentilerinin aynı zamanda gönderilmesini ifade etmektedir. Bu beklentilerden birinin yerine getirilmesi, diğerlerini imkansız kılar (Kılınç, 1991, s. 22-23):

- a) **Göndericiler Arası Rol Çalışması** Bir rolün yükümlüsüne, belli bir rol göndericilerden gelen talep, beklenti ve baskılarının; diğer rol göndericilerinden beklenti, baskı ya da talepleriyle uyumsuz olmalarını ifade etmektedir.
- b) **Roller Arası Çatışma:** Bireylerin aynı zamanda birbiri ile gelişen çeşitli rolleri üstlenmek durumunda kalmaları söz konusudur. Özellikle de bireylerin aynı zamanda çelişik amaçları olan iki grubun üyeleri olması durumlarında geçerliliği olan çatışma çeşididir. Örneğin iş kadınlığı ve annelik gibi.
- c) **Kişi- Rol Çatışması** Odak bir rolün yükümlüsünde olan değer, inanç, beceri, ihtiyaç ve yeteneklerinin; rol düzleminin talepleri ile uyumsuzluğunu ifade etmektedir.
- d) **Aşırı Rol Yüklenme** Bu çatışma çeşidinde göndericilerin arasındaki rol çatışmasına benzer özellikler vardır. Buradaki farklılık odak rol yükümlüsünün

talep ve beklentilerin çelişkili olmaması; buna karşılık da istenilen nitelik ve zamanda belli sınırlar içinde bu taleplerin gerçekleşmesinin mümkün olamayacağı düşüncesidir.

Bunların yanında çatışmanın, sebeplerine göre üç farklı boyutta yaşandığını söylemek mümkündür. Bireylerin, bu çatışma çeşitlerinden sadece bir tanesini yaşayabileceği gibi, içerisinde bulunduğu şartlara bağlı hepsini birden aynı anda yaşayabilmektedir (Uzun ve Özen, 2005, ss. 130-133):

1. **Zaman Esaslı Çatışma:** Zaman sınırlı bir kaynak görüşünden hareket ederek, genel olarak bir rolle ilgili aktiviteye ayrılmış olan zaman, bireylerin diğer rollerine ayırdığı zamanı azaltıp bu rollere katılımları engellemesini ifade etmektedir.
2. **Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma:** İş ile aile çatışmasında önemlidir. İş stresörleri, kaygı, tansiyon, sinirlilik, yorgunluk ve depresyon gibi gerginlik semptomlarının olmasını ifade etmektedir. İşle ilgili nedenlerin yanı sıra aile içerisinde yaşanan huzursuzluk ve uyumsuzlukların da iş ve aile çatışması ile olumlu olduğu görülürken, eşin destekleyici olma durumu diğerlerini yüksek düzeylerde iş ve aile çatışmasından koruyabilmektedir.
3. **Davranış Esaslı Çatışma:** Bireylerin üstelendiği çeşitli rollerin kural ve beklentilerinin arasında, zıtlıklar ve farklılar yaşandığında bireylerin davranışlarının temelinde çatışmalar yaşanabilmektedir. Bireylerin rekabet ettiklerinde zamanla enerjisi kadar, bir rolde beklenen davranış, tutum ve değerlerin, bir diğer rolde beklenmemesi söz konusudur.

**2.2.3.2. Rol çatışmasının nedenleri.** Genel anlamda rol çatışmasının nedenlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Kılınç, 1985, ss. 120-121):

- a) Rollerini gönderen kişilerin, rolünü oynamasının istendiği kişilerden uyumsuz ve çelişen beklentiler içinde olması,
- b) Birden çok rol göndericinin istek ve taleplerinin çakışma durumu,
- c) Rollerin yükümlüsünün gerçekleştirmesi gerekli olan rollerden herhangi birini seçememesi durumu,
- d) Yukarıdaki rol çatışmalarının başkalarının beklentileri ile ilgiliyken, kişi ve rol çatışmaları nitelenen bireylerin rolüyle uyumsuzluğunun da rollerin gereklerinden olması.

e) Bireylere kaldırabileceğinden çok rolün yüklenmesi durumu.

Belli bir görevdeki kişilerin yapması gerekli olan görevleriyle ilgili bilgilerinin yetersiz olması durumları rol belirsizliğidir. Örgütlerdeki çalışanın yerine getirmiş olduğu görevler ile ilgili olarak, kendinden beklenenlerin belirginliği ve bunların davranışlara yöneltmesi için kendine açık bir şekilde aktarılıp aktarılmadığı, örgüt ortamı içinde oluşabilecek olan rol belirsizliklerini tanımlar (Esatoğlu vd., 2002, s. 3).

**2.2.3.3. Rol çatışmasının sonuçları.** Örgütlerde sıkça yaşandığı görülen rol çatışmalarının hem birey hem de örgütler bakımından olumsuz birçok sonuçlarının olduğu görülmektedir (Yörükoğlu, 2008, s. 12):

- 1. Bireyin Engellemeye Uğraması:** Bireylerin örgütlerden, örgütün de bireylerden beklentileri mevcuttur. Bu beklentilerin uyuşmaması ve bireylerin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması, ondan beklenen davranışların kişilerin beklentilerine göre uygun düşmemesi bireylerin beklentilerinin engellenmesi durumlarında yaşanmaktadır. İsteklerin karşılanması için gerekli olan yeni imkân, yeni iş arayışları içine girmesi olasıdır. Böyle bir durumda yetiştirilen ve üzerinde yatırım yapılan çalışanlarını kaybetmek istemeyen yöneticilerin bireylerin bu beklentilerinin karşılayabildiği derecede onları örgüt içerisinde tutabileceklerdir.
- 2. Stresin Artması:** Bireylerde rol çatışmasının yaşanması durumu stresi de beraberinde getirmektedir. Ancak stresin psikolojik ve fizyolojik tepkiler olarak kendini göstermesi söz konusudur. Kimi zamanlarda fizyolojik tepkileri; mide, kalp şikayetleri gibi bazı bozukluklar ya da keyif veren maddelerin kullanımları olarak kendisini göstermektedir. Kimi zamanlarda da tepkilerin davranışlara yansımaları söz konusudur. Öfke, huzursuzluk, dikkatsizlik, aşırı kaygı ve unutkanlık gibi bu tarz problemleri sıkça yaşayan çalışanların huzursuzlukları da işlere taşıyacak, motivasyonları düşecek, tatminsiz ve başarısız olacaklardır (Kılınç, 1991).
- 3. Düşük Moral, İş Tatmini ve Güvenin Azalması:** Rol çatışması yaşadığı görülen bireylerden istenilen davranışları gösteremedikleri zaman performansları da düşecektir. Bu durum da kendilerini başarısızmış gibi görülmesine sebep olacaktır. Bu durumlar karşısında bireylerin kendisine olan güveni de azalacaktır. İşlerinde mutsuz olmaları söz konusu olacaktır. Bütün



bu olumsuz gelişmelerin kişilerin morallerini bozacaktır sonunda da iş tatminleri düşecektir.

4. **İletişim Güçlükleri:** Kişi veya grupların arasında haberleşmelerde noksanlıklar muhtemel çatışma kaynağı olmaktadır. Çalıştığı örgütte, üstlerinden kendisini soyutlayıp rol çatışması içerisine giren bireyler giderek içe kapanacaktır. Yaşanılan bu iletişim güçlüklerinin bireylerin kendilerini ifade etmesini güçleştirerek, tatminsizliğinin nedeni olan olumsuzluklar karşı tarafa iletemeyecektir ve bir kısır döngü gibi çeşitli olumsuzluklara katlanılarak yaşanacaktır.

**2.2.4. Rol belirsizliği.** Bu başlıkta rol belirsizliği nedenleri, rol belirsizliği türleri, rol belirsizliğinin sonuçları ile rol çatışması ve rol belirsizliğiyle başa çıkma yöntemleri konuları aktarılmıştır.

**2.2.4.1. Rol belirsizliği nedenleri.** Rol belirsizliğinin sebepleri arasında; işletmenin karmaşık ve çok büyük olması, örgütsel gelişmelerle beraber yeniden örgütlenmesi, çalışanları etkileyen çevrelerde oluşan değişimler, birbiriyle ilişkili olan çalışanların yer değiştirmeleri ve yönetimin etkin olan örgütsel bilgi akışının sağlayamaması şeklinde sıralanabilmektedir (Kundakçı, 2003). Bir çalışan, karar verme yetkisinde değilse, kendinden neleri başarmasının beklendiği ya da nasıl değerlendirileceği bilmiyor ise rol belirsizliği yaşanır. Örgütlerdeki çalışanın yaptığı işlerle ilgili kendinden beklenenlerin belirsiz olması ve bunların davranışlara yöneltilmesi için kendine açık olarak ifade edilememesi rol belirsizliğinin nedenlerindedir (Topuz, 2006, ss. 14-15).

İşletme yapısında bulunan kişilerin işlerini gerçekleştirirken hangi hususlarda yetkilerinin olduğunu bilmemeleri, kendilerinden beklenen işleri net ve açık bir şekilde öğrenememeleri, görev tanımlarının net olarak ortaya koyulmasında güçlük çekmeleri gibi durumlarda rol belirsizliği yaşanmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Burada rol belirsizliğindeki önemli neden odak rolün yükümlüsü rol göndericilerinin beklentilerinin tam anlamıyla bilememesi öz konusu olabilmektedir. Sorumluluklar, beklentiler ve sınırlarıyla ilgili yeterince bilgisi olmayan çalışanların işler ile ilgili bazı sorunlar yaşamaya başlamaları söz konusu olacaktır. Bu anlamda bireylerin örgütün yapıları sebebiyle istenilen bilgilere ulaşamaması, yetki, görev ve sorumluluklarının sınırlarını öngörememeleri, kendilerine ulaşan bilgilerin tam anlamıyla

anlayamamaları ve işleri konusunda da geribildirim verilememesi rol belirsizliğinin temel kaynaklarıdır.

**2.2.4.2. Rol belirsizliği türleri.** Rol belirsizliğinin çeşitleri ile ilgili bazı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Roller ve görevlerle ilgili belirsizlik olarak iki ayrı grupta toplamak mümkündür. Bunlar (Topuz, 2006, s. 14):

- a) **Görev Belirsizliği:** Örgütlerde çalışanların yapacağı işle ilgili belirsizliğin olması durumuna denir. Rolle ilgili beklenenlerin yerine getirilmesi konusunda, kullanılan yöntemler bilinmesi ya da rollerin başarısının nasıl değerlendirileceğinin bildirilmesinden kaynaklı bilgi eksikliklerin dereceleri, rol belirsizliğinin de derecesini belirler (Topuz, 2006: 14).
- b) **Sosyal-duygusal belirsizlik:** Çalışanların kendilerini başkalarının değerlendirme biçimlerini bilmemesiyle ilgili belirsizliktir. Değerlendirme kriterlerinin açık olmaması, diğer bireylerden bununla ilgili geri bildirim alınamamasından kaynaklanan tatminsizlik ve belirsizlik yaşanmaları olağan bir durumdur (Kundakçı, 2003:).

**2.2.4.3. Rol belirsizliğinin sonuçları.** Rol belirsizliğinin sonuçları, genel olarak rol çatışmasının sonuçlarıyla benzer özellikleri vardır. Kahn vd. (1964), devamlı rol belirsizliği yaşayanları diğer çalışanlara nazaran daha yüksek oranlarda iş tatminsizliği, değersizlik, gerilim ve daha düşük seviyede kendisine güven duygusunun yaşadıklarını öne sürmüşlerdir (akt. Yiğit, 2010, s. 51).

Cohen'a göre bir iş yeteri kadar tanımlanamamış olması bir endişeye, üstlere yönelik hoş olmayan bazı tutum ve davranışlara ve verimlerin düşmesine neden olmaktadır. Sigorta şirketi bünyesinde üç farklı düzeydeki yöneticilerle görüşme gerçekleştiren Wispe ve Thayer, üst düzeydeki yöneticilerin endişeli olanlarının rollerinin belirsiz olan yöneticilere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Bu anlamda Mendel satışta, muhasebe ve mühendislik ile uğraşan 695 kişiye anket uygulamışlardır. Anketi cevaplayanların, nitelikli denetçinin önemli özelliklerinden birinin net ve açık talimatların verebilmesi olduğu için birleşmişlerdir. Özellikle performans bakımından yetersiz değerlendirilen yöneticilerin, astlarına karşı açık bilgi verme seviyelerinin de yetersiz ve düşük görüldüğü saptanmıştır. Denetçilerin astlarına karşı performansları bakımından bilgilendirilmesi, motivasyon ve moral

bakımından gereken unsurlar olarak algılanmaktadır. Kısacası, rol belirsizliğinin bazı konumlarda yaratıcı ve motivasyonlara yardımcı olmasıyla beraber, rol davranışının oluşmasını güçleştirmesi sebebiyle başa çıkma yöntemlerine de başvurmak önemlidir (Narin, 2010, s. 10).

**2.2.5. Rol çatışması ve rol belirsizliğiyle başa çıkma yöntemleri.** Rol çatışması ve rol belirsizliği sorunlarının düzeltilmesi için gerekli olan bireysel yöntemleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Köktürk, 2016, s. 29):

1. Bireyler rollerin gerektirdiği davranışları seçerek kendinden istenen beklentileri reddedebilmektedirler.
2. Rol yükümlüsünün örgüt politikalarına karşı sıkıca bağlanıp, kuralların ihlal edilemeyeceğini söyleyerek kendinden beklenenleri yapmayabilirler.
3. Rol yükümlüsü, rol göndericilerin beklentilerini yerine getirme, rol göndericilerden beklentilerin tekrar düzenlenmesini isteyebilmektedir.
4. Rol yükümlüsünün rol göndericilerinden birini talep etmekten vazgeçmesi sağlanarak diğer rol göndericilerin talebini karşılamayı seçebilirler.
5. Bireyin rol belirsizliği yaşaması durumunda, diğer çalışanlardan rol ile ilgili daha çok açıklama istenebilir veya rollerin gerektirdiği bazı davranışlarla ilgili bilgilendirmesi istenebilir. İletişim kanallarının etkin bir şekilde kullanılır (Bumin ve Şengül, 2000).
6. Birbiri ile çelişen bazı beklentilerin neden olduğu uyuşmazlıkların düzeltilmesi için rol yükümlüsünün, rol göndericiyle görüşebilmesi ve durumları tartışabilmesi söz konusudur.
7. Çalışanların, yaptırım güçleri yüksek olan kaynaklardan gelen ve kendine en çok başarıyı sağlayacak olan rollerin belirlenerek düşük başarılar sağlayacak olan rollerin arka sıralara atılması söz konusu olabilir. Böylece rol yükü de hafifletilebilir.

Kişiler rol çatışması yaşadıkları durumlarda tercih yapma gibi bir durumda kalırlarsa, rolleri yerine getirmediği durumlarda kendine daha çok sorun çıkarması muhtemel rolü seçerek endişeleri azaltabilmektedir. Rol fazlalıkları sebebiyle yaşanan çatışmalarda rollerin önem sıralamasına veya başarı, ödül kazanımı sıralamasına konulabilmektedir. Kişiler rol çatışması sebebiyle yaşadıkları huzursuzluğun azaltılabilmesi için kendince doğru düşündüğü rolü seçebilmektedirler.

Empatik çözümlerin geliştirilmesi çatışma gerginliğinin azaltılabileceği görülmektedir (Erkenekli, 2000).

### **2.3. Roller Arası Çatışma ve Sosyal Destek İlişkisi**

Esnek olan çalışma programlarının yanı sıra araştırmalar, iş ve aile sorunlarının önemli kaynağının çalışanların şefleriyle olan ilişkilerinin olduğu ifade edilmektedir. Çalışma ortamlarından alındığı görülen sosyal desteğin, çalışanların aile ve iş sorumluluklarının iyi bir şekilde yönetmeleri ve aile-iş yaşamlarının dengelemelerine de yardımcı olabilmektedir. Kadınların, özellikle son dönemlerde küçük çocuğu olan kadınların işgücüne katılımlarında yaşanan artışın, iş ve aile hayatı dayanışmalarının önemini vurgulamaktadır.

İş hayatındaki annelerin kesintisiz ve etkin çalışabilmelerinin uygun ve iyi bir çocuk bakımının yapılmasına bağlıdır. İşletmeler tarafından ilk önceleri bir kadın sorunu şeklinde görülmüş olan çocuk bakımının, gittikçe çalışan sorunu şeklinde kabul edilmesi söz konusu olmuştur. Birey ve ailelerinin yanında işletmeler için ailelerin ebeveyn ve iş rollerinin uyumunun sağlanabilmesi önemlidir.

Bielby ve Covin-Brush'n yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, işletmede ebeveynlerin aile ve iş sorumluluklarını dengeleme konusunda yardımcı olan uygulama ve politikalar, çalışanların yüksek iş tatmini, işe bağlılığın artması, yüksek verimlilik ve düşük devir oranı ile ilişki olduğu görülmektedir (Uzun ve Özen, 2005, s. 137).

## 2.4. Sosyal Destek ve Rol Çatışması İlişkisinde Cinsiyetin Rolü

Burada sosyal destek ve rol çatışmasına ilişkin cinsiyetinin rolünün belirlendiği araştırmalara yer verilecektir:

Ünlü (2001)'nün lise öğrencilerinin ego kimlik statüleriyle sosyal destek düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmasında 430'u kız ve 344'ü erkek toplamda 774 genel lise 2. ve 3. sınıf öğrencileri bulunmaktadır. Araştırma sonucunda aileden algılanmış olan sosyal desteğin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bunun yanında kız öğrencilerin öğretmen ve arkadaşlarından algılamış olduğu sosyal destek düzeyinin erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım (2006) sınav kaygısı, sosyal destek, gündelik sıkıntılar ve cinsiyet değişkenlerinin 8 ve 11. sınıf öğrencilerinin depresyon düzeylerini ne oranda yordadığını araştırmıştır. Çalışmaya 564'ü kız ve 398'i erkek olmak üzere toplamda 962 öğrenci katılmıştır. Araştırmada aileden, öğretmen ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek düzeyiyle akademik başarı arasında pozitif, sosyal destekle gündelik sıkıntılar arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bir başka çalışmada cinsiyetin, erkek ve kızların destek algılarının arasında istatistiki bakımdan farklılığın anlamlı bulunmamış ve kızların arkadaş, aile, özel bir insan ve toplamda algılanmış olan destek erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Güzel, 2005).

Çakır (1993), çalışmasında 12-22 yaş grubunda bulunan gençlerde çok yönlü algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği araştırılmıştır. Cinsiyete bakıldığında erkek ve kızlar arasında sosyal destek kaynaklarının arasında herhangi bir fark tespit edilememiştir.

Erdeğer (2001)'in, lise öğrencilerinin yalnızlık ve sosyal destek düzeylerini incelediği çalışmasında, öğrencilerin cinsiyetlerine göre sosyal destek düzeylerinin

arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kız öğrencilerin sosyal destek düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Roller arası çatışmanın kişilerin farklı beklentiler kapsayan birden çok rolün aynı anda yüklenecek ve baskı yaşamasının, karı-koca, anne-baba, cinsiyet rollerinin, meslek rolleriyle çatışabildiğini görülmektedir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında çatışmanın en belirgin sebeplerinden biri olarak cinsiyet faktörünün önemli olduğu görülmektedir (Aytaç, 2001, s. 49). Rol çatışmasına bağlı ortaya çıkan aile ve iş rollerinin arasında çatışmanın, aile içerisindeki rol yükünün ağır olduğu kadınlarda daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir (Öztürk, 2008, s. 2).

Kadınların ev işleri ile çocuk bakımlarını tek başına üstlenmeye çalışmalarının onlarda aile ve iş arasındaki rol çatışmasının şiddetli yaşanmasına sebep olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü çalışan kadın toplumun kendinden beklediği, ev kadını rolünü oynamaya çalışır, bunun yanında iş yorgunluğunun eklenmesiyle birlikte kendini daha yorgun ve tahammülsüz hissettiğini de belirtmek gerekir (Önel, 2006, s. 147).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, kadınların kariyerlerinin bu rol çatışmasından ciddi şekilde etkilendiği görülmektedir (Acar, 1990, s. 86). Çalışan kadınlar iyi eş, iyi anne, iyi ev kadını ve iyi bir iş kadını olabilme adına ev ve iş rollerini gerçekleştirme konusunda ciddi zaman baskıları yaşamaktadır. Çoğunlukla sırf bu sebeplerle yükselme ve statü fırsatlarını kaçırabilmekte veya geciktirebilmektedir. Kadın, bütün çelişkilerden doğan bu gerilimi yaşarken de beraberinde sağlığı ile ilgili sıkıntılar da yaşamaktadır (Aytaç, 2001, s. 51).

Zaman yetersizliği erkeklerde, önemli düzeylerde işlerden aileye doğru yansıdığı görülen bir çatışma nedeni şeklinde görülmediği tespit edilmiştir. Erkeklerin geleneksel toplum düzeni içerisinde kendinin ve kendine muhtaç olan kişilerin geçimlerini sağlayan kişiler olarak görülmesi, erkekleri işlerine daha bağlı kılmaktayken; enerjisi ve zamanının çoğunu da işlerine vermesine de neden olmaktadır. Bunun yanında kadınların ev içi ve ev dışında ikili rollerinin, kadınlara

hem daha çok yük yüklemektedir, hem de çatışmaların yaşamasına neden olduğu görülmektedir (Önel, 2006, s. 144).

Burada Kılınç (1991)'in araştırma sonucu da önemlidir. Rol çatışmasını belirleyen örgütsel faktörler ve satış elemanlarına yönelik sektörel olarak yaptığı çalışmada cinsiyet ile çatışma düzeyi arasındaki ilişki beklenilenin aksine sonuç vermiş ve erkeklerdeki algılanan çatışma düzeyi kadınlara nazaran daha yüksek çıkmıştır.

Uzun ve Özen (2005, s. 144)'nin konuyla ilgili olarak yaptıkları çalışmada iş görenlerin aile ve iş rollerinin arasındaki rekabet çift yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş ve aile çatışmasıyla aile ile iş çatışmasının arasındaki ilişkinin pozitif olduğu saptanmıştır. Bu anlamda, çalışanların işyerinde yaşamış olduğu rollerin arasında rekabetin aile ile iş rollerinin arasındaki rekabeti de arttırdığı belirtilmiştir. Aynı biçimde bu ilişki ters olarak gerçekleşmesinin de söz konusu olduğu belirtilmiştir.

## **Bölüm 3**

### **Yöntem**

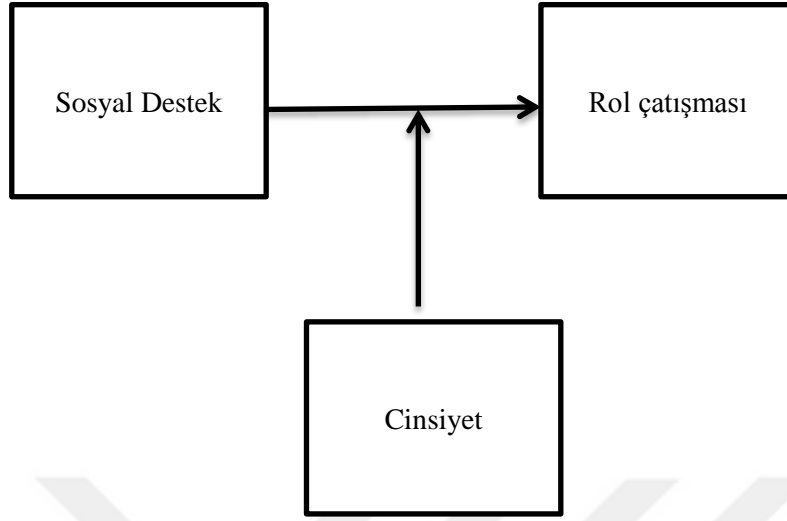
Bu bölümde ilk olarak araştırmada kullanılan yöntem aktarılmıştır. Ardından araştırma modeli, evren örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve veri analizi başlıklarında yapılan araştırmanın ayrıntıları verilmiştir.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, araştırmanın evreni hakkında genelleme yapabilmek için evrenden seçilmiş örneklem üzerinde yapılan tanımlayıcı çalışmalardır. İlişkisel tarama modelleri ise genel tarama modellerinde olduğu gibi evrenden seçilen örneklem üzerinde yapılan tanımlayıcı istatistiklere ek olarak araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan çalışmalardır (Karasar, 2014).

#### **3.1. Araştırma Modeli**

Bu başlık altında araştırmanın amacına bağlı olarak literatüre dayalı oluşturulan araştırmanın temel amacı görsel olarak ifade edilmiştir. Araştırmada sosyal destek algısı düzeyinin rol çatışması üzerindeki etkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolü görsel olarak verilmiştir.





Şekil 2. Araştırmanın modeli

### 3.2.Evren ve Katılımcılar

Araştırmanın evreni İstanbul İl’inde özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise evrende bulunan bireylerden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 235 kişiden oluşmaktadır.

Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, evrende yer alan tüm bireylerin eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme yöntemidir. Bu örneklem türüne “oransız eleme örnekleme”, “yalın örnekleme” “yansız örnekleme” gibi adlar da verilmektedir (Karasar, 2014).

Yapılan bu çalışmada örnekleme yer alan birey sayısı aşağıda yer alan tablo doğrultusunda tespit edilmiştir.

Tablo 2

*Örnekleme Yer Alan Birey Sayısı*

Evren Büyük- lülü	+ 0.03 örnekleme hatası (d)			+0.05 örnekleme hatası (d)			+0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

*Kaynak: Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri.*

Ankara: Detay Yayıncılık, s. 50.

### 3.3.Verilerin Toplanması

Bu çalışma için kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır: Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği ve Rol Çatışması Ölçeği. Gerekli izinler ilgili kişilerden alınmıştır (Bkz. Ek-3).

#### 3.3.1. Veri toplama araçları

##### 1. Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği (ÖMSDÖ)

ÖMSDÖ 44 maddeden ve 5 alt ölçekten oluşmaktadır (Kaner, 2007).

- Yönetim Desteği: 19 maddeden oluşan bu alt ölçekte, yöneticilerin öğretmenlere verdikleri destekle ilgili maddeler bulunmaktadır. Bu alt ölçekte yer alan madde numaraları 1, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40'dır. Puanın yükselmesi algılanan yönetici desteğini ifade etmektedir.
- Meslektaş Desteği: 13 maddeden oluşan bu alt ölçekte öğretmenlerin kendi aralarındaki dayanışma ve destek ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Bu alt

ölçekte yer alan madde numaraları 2, 7, 9, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 37, 39, 41'dir. Puan artışı meslektaşlar arasında algılanan desteğin yüksekliğini ifade etmektedir.

- c) Aile Desteği: Bu alt ölçek 4 maddeden oluşur. Bu maddeler ailenin ve toplumun desteğini ifade eder. Bu alt ölçekte yer alan madde numaraları 3, 17, 29, 42'dir. Puan artışı algılanan aile ve toplumun destek düzeyinin artması anlamına gelmektedir.
- d) Öğrenci Desteği: Bu ölçekte 3 madde vardır. Öğrencilerin öğretmenlerine yönelik duygusal desteği ifade eden maddelerdir. Bu alt ölçekte yer alan madde numaraları 5, 25, 44'dür. Bu alt boyuttan yüksek puan almak, öğretmenlerin algıladıkları öğrenci desteğinin yüksekliğini ifade etmektedir.
- e) Etkili Öğretim Desteği: 5 maddeden oluşur. Eğitim öğretimin fiziksel koşullarıyla ilgilidir. Bu alt ölçekte yer alan madde numaraları 4, 13, 21, 33, 43'dür. Bu alt boyutta puanın yükselmesi eğitim ve öğretimin fiziksel koşullardan kaynaklı sosyal destek algısının yüksekliğini ifade etmektedir.

ÖMSDÖ'ndeki maddeler, 5'li likert tipi ölçek ile puanlanmaktadır: Çok doğru (5 puan), biraz doğru (4 puan), doğru (3 puan), pek doğru değil (2 puan), hiç doğru değil (1 puan). ÖMSDÖ'nden yüksek puan almak, yüksek mesleki sosyal desteği ifade etmektedir.

ÖMSDÖ'nün yapı geçerliğini sınamak için Kaner çalışmasında açılımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Maddelerin faktör yük değerlerinin 0.464-0.876 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkının birikimli yüzdesi 58.711'dir (Kaner, 2007).

Kaner (2007) ÖMSDÖ'nün güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa İç Tutarlılık katsayısı hesaplamıştır. Bu değer ölçeğin tümü için 0.95, alt ölçekler için ise 0.69 ile 0.95 arasında olduğu belirlemiştir (Kaner, 2007). Uçar (2014) ise Özel eğitim okulu öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmanın neticesinde ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa İç Tutarlılık katsayısı hesaplamıştır. Bu değer ölçeğin tümü için 0.90 olduğu belirlemiştir.

## **2. Rol Çatışması Ölçeği**

Rol çatışmasını ölçmek için Uzun ve Özen (2005) tarafından kullanılan İş/Aile Çatışması. Ölçeğinin 10 maddelik kısmı kullanılmıştır. Uzun ve Özen (2005) 4 madde Kopelman, Greenhaus ve Connolly tarafından geliştirilen bir skaladan, bir madde ise Netemeyer tarafından geliştirilen ölçekten kullanmışlardır. (Örneğin, “İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum”). (Örneğin, “Evde yapmak zorunda olduğum işler yüzünden işyerinde çok yorgun oluyorum”). Ölçek “hiçbir zaman ile” her zaman aralığında olan 5 dereceli likert bir ölçektir. Kişinin ölçekten aldığı puan yükseldikçe rol çatışma düzeyi yükselmektedir.

Ölçek Uzun ve Özen (2005) tarafından Polis memurlarının iş yerinde yaşanan çatışmalar üzerine kullanmışlardır yapılan bu çalışmada ölçek öğretmenler için uyarlanarak kullanılmıştır.

Yapılan bu araştırmada veriler veri toplama araçları yardımıyla gerekli izinler alındıktan ve elektronik alt yapı hazırlandıktan sonra elektronik ortamda toplanmıştır. Katılımcılara birer link yollanmak suretiyle araştırmaya katılmak isteyen kişilerin anketleri cevaplamaları sağlanmıştır. Anketler elektronik ortamda SurveyMonkey.com üzerinden elektronik olarak oluşturulmuş ve katılımcı bireyler ile link paylaşarak doldurmaları istenmiştir.

### **3.3.2. Veri analiz işlemleri**

Veri analizleri SPSS 23 ve AMOS 23 programı aracılığı ile yapılmıştır. Demografik özelliklerin tespitinde frekans yüzde gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Veri setinin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılım sınıması Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testi ile sınıanmıştır. Demografik değişkenlere göre yapılan incelemelerde iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testi içinse aracılık analizi kullanılmıştır. Yapılan tüm analizler 0,05 hata payında test edilmiştir.

### **3.3.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik**

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce literatürde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış farklı araştırmalarda kullanıldıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle

yapılan bu çalışmada ölçeklere ilişkin geçerlilik analizleri yapılmayıp daha önce geçerlilik çalışması yapan yazarların sonuları verilmiş ve bu çalışmada ölçekler vasıtası ile toplanan veri seti için açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılarak raporlanmıştır.

Kaner (2007) çalışmasında ÖMSDÖ'nün yapı geçerliğini sınamak için açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve maddelerin faktör yük değerlerinin 0.464-0.876 arasında değiştiği belirlenmiştir. Kaner elde etmiş olduğu bu faktörün birlikte açıkladıkları toplam varyans %58.711 olarak tespit etmiştir. Kaner (2007) ÖMSDÖ'nün güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin tümü için 0.95, alt ölçekler için ise 0.69 ile 0.95 arasında olarak tespit etmiştir. Maddelerin ölçek düzeyinde ayırt ediciliklerini belirlemek amacıyla hesaplanan madde test korelasyonlarının 0.304 ile 0.839 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Uçar (2014) ise Özel eğitim okulu öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmanın neticesinde ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa İç Tutarlılık katsayısı hesaplamış. Bu değer ölçeğin tümü için 0.90 olduğu belirlemiştir. Yapılan bu araştırmada ise ölçek alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarının 0,578 ile 0,951 arasında değiştiği ve ölçek alt boyutlarının orijinal ölçekte olduğu gibi dağılarak toplam varyansın %60,47'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Rol çatışması ölçeği Uzun ve Özen (2005) tarafından kullanılan İş/Aile Çatışması. Ölçeğinin 10 maddelik kısmı kullanılmıştır. Uzun ve Özen (2005) yapmış oldukları çalışmada ölçeğin ilk 4 maddesini Kopelman, Greenhaus ve Connoly tarafından geliştirilen bir skaladan, bir madde ise Netemeyer tarafından geliştirilen ölçekten kullanmışlardır. Uzun ve özen (2005) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bir bilgi vermemişlerdir. Yapılan bu çalışmada katılımcılardan elde edilen verilerden hareketle açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçek maddelerinin Uzun ve Özen (2005) çalışmasında olduğu gibi dağıldığı tespit edilmiştir. Ölçek alt boyutlarının toplam varyansın %67,55'ini açıkladığı ve güvenilirlik katsayılarının 0,892 ve 0,895 olduğu tespit edilmiştir.

## Bölüm 4

### Bulgular

Bulgular başlığı altında örnekleme ilişkin demografik özellikler verilerek örneklem tanıtılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi ile çalışılan örnekleme ölçek boyut yapıları incelenmeye çalışılmıştır. Bu bulgulardan sonra araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

#### 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 3

##### *Demografik Dağılımlar*

<i>Demografi</i>		Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	79,1
	Erkek	49	20,9
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	54,0
	Bekar	105	44,7
	Diğer	3	1,3
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise Mezunu	1	0,4
	Üniversite Mezunu	139	59,1
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	40,4
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	32,8
	6-10 yıl	81	34,5
	11-15 yıl	41	17,4
	16-20 yıl	18	7,7
	21 yıl ve üzeri	18	7,7
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	24,3
	1-5 yıl	105	44,7
	6-10 yıl	52	22,1
	11 yıl ve üzeri	21	8,9

Tablo 3 (devam)

<i>Mesleki Pozisyon</i>	Öğretmen	192	81,7
	Bölüm Başkanı	13	5,5
	Koordinatör	12	5,1
	Müdür	10	4,3
	Müdür Yardımcısı	8	3,4
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	13,6
<i>Branş</i>	Beden Eğitimi	27	11,5
	İngilizce	27	11,5
	Matematik	25	10,6
	Sınıf öğretmeni	25	10,6
	Diğer	99	42,1
	<b>Toplam</b>	<b>235</b>	<b>100</b>

Kitlenin %79'u kadın %21'i erkek, %54'ü evli iken %60'a yakını lisans ve daha düşük eğitim seviyesindedir. %67,2'si mesleklerinde 10 yıl ve daha az kıdeme sahipken %69'unun görev süresi 5 yıl ve daha azdır. Kitlenin %81,7'si öğretmen %13,6'sı Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni, %11,5'i ise Beden Eğitimi ve %11,5'i de İngilizce öğretmenidir.

#### 4.2.Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Bu başlık altında araştırmada kullanılan ölçeklerin üzerinde çalışılan örneklem gurubunda faktör yapılarının nasıl oluştuğunu tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin hali hazırda geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığı için ve çalışmanın temel amacının ölçek güvenilirlik ve geçerliliğinin test olmaması nedeniyle sadece açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 4

*Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi*

Boyut	İfadeler	Faktör Yüğü	Öz Değer	% Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Aile Destegi	Aile_3	0,708	17,027	38,69	0,804
	Aile_17	0,507			
	Aile_29	0,830			
	Aile_42	0,870			
Meslektas Destegi	Meslektas_2	0,622	4,516	10,263	0,938
	Meslektas_7	0,765			
	Meslektas_9	0,799			
	Meslektas_11	0,774			
	Meslektas_15	0,791			
	Meslektas_19	0,819			
	Meslektas_23	0,658			
	Meslektas_27	0,781			
	Meslektas_31	0,657			
	Meslektas_35	0,748			
	Meslektas_37	0,689			
	Meslektas_39	0,733			
	Meslektas_41	0,703			
	Öğre nci Destegi	Oğrenci_5			
Oğrenci_25		0,783			
Oğrenci_44		0,844			
Oğretim_4		0,297			
Etkili Öğretim Destegi	Oğretim_13	0,825	1,673	3,801	0,578
	Oğretim_21	0,766			
	Oğretim_33	0,113			
	Oğretim_43	0,442			
Yönetim Destegi	Yönetim_1	0,462	1,299	2,953	0,951
	Yönetim_6	0,469			
	Yönetim_8	0,475			
	Yönetim_10	0,580			
	Yönetim_12	0,830			
	Yönetim_14	0,720			
	Yönetim_16	0,727			
	Yönetim_18	0,821			
	Yönetim_20	0,829			
	Yönetim_22	0,621			
	Yönetim_24	0,767			
	Yönetim_26	0,717			
	Yönetim_28	0,856			
	Yönetim_30	0,839			
	Yönetim_32	0,834			
	Yönetim_34	0,842			
Yönetim_36	0,713				
Yönetim_38	0,775				
Yönetim_40	0,705				

Not: Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi.

Faktör analizi yapılmadan önce veri setinin KMO ve Bartlett değerlerine bakılmış ve KMO değerinin 0,942 ile 1'e çok yakın ve Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı ( $\chi^2(946)=7,221$ ,  $P=0,000$ ) olduğu tespit edilerek veri setinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.



Sosyal destek ölçeğine ait veri setinden hareketle ölçek yapısının tespiti için yapılan faktör analizi ile ölçek faktör yapısının çalışılan örnekleme nasıl dağıldığı saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçek yapısının orijinal yapı ile uyuştugu ve bazı maddelerin faktör yüklerinin kendi boyutu ile düşük olduğu fakat bu boyut güvenilirlik analizi sonuçlarının düşük düzeyde olsa güvenilir çıkmış olması nedeniyle ve çalışmanın temel amacının ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılması olmaması nedeniyle bu maddeler ve boyut analizde olduğu gibi bırakılmıştır.

Ölçek oluşan bu yapı ile toplam varyansın %60,2132'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 5  
*Rol Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi*

	Faktör Yüğü	Öz Değer	% Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Is_aile_2	,867			
Is_aile_1	,829			
Is_aile_5	,829	4,717	47,171	0,892
Is_aile_4	,818			
Is_aile_3	,745			
Aile_is_9	,841			
Aile_is_10	,839			
Aile_is_8	,794	2,038	20,377	0,845
Aile_is_7	,698			
Aile_is_6	,676			

*Not:* Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi

Faktör analizi yapılmadan önce veri setinin KMO ve Bartlett değerlerine bakılmış ve KMO değerinin 0,852 ile 1'e çok yakın ve Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı ( $\chi^2(45)=1312,458$ ,  $p=0,000$ ) olduğu tespit edilerek veri setinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Rol çatışması ölçeğine ait veri setinden hareketle ölçek yapısının tespiti için yapılan analiz sonucunda ölçek yapısının orijinal ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Ölçek güvenilirlikleri incelendiğinde iş aile rol çatışması alt boyutunun 0,892 ve aile

iş rol çatışması alt boyutunun ise 0,845 olduğu ve iki boyutlu yapının toplam varyansın %67.548'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

### 4.3.Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma sorularına ilişkin analiz ve bulgularına yer verilmiştir.

#### 4.3.1.Bir numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

#### Araştırma Sorusu 1: Özel okul çalışanlarının algıladıkları sosyal destek düzeyi nedir?

Tablo 6

#### Öğretmen Mesleki Sosyal Destek Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	İfadeler	Hiç Doğru değil İfadeler n(%)	Pek Doğru Değil İfadeler n(%)	Doğru İfadeler n(%)	Biraz Doğru İfadeler n(%)	Çok Doğru İfadeler n(%)	$\bar{X}$	s.s
Aile Desteği	Aile_3	5 (11,5)	37 (33,6)	87 (37,0)	79 (15,7)	27 (2,1)	3,37	0,95
	Aile_17	14 (19,6)	57 (20,0)	71 (30,2)	47 (24,3)	46 (6,0)	3,23	1,19
	Aile_29	6 (13,2)	40 (29,8)	88 (37,4)	70 (17,0)	31 (2,6)	3,34	0,99
	Aile_42	9 (12,3)	42 (26,8)	92 (39,1)	63 (17,9)	29 (3,8)	3,26	1,02
	Meslektas_2	4 (57,4)	7 (14,0)	56 (23,8)	33 (3,0)	135 (1,7)	4,23	1,02
	Meslektas_7	6 (41,7)	17 (22,1)	62 (26,4)	52 (7,2)	98 (2,6)	3,93	1,10
	Meslektas_9	2 (44,3)	10 (20,9)	70 (29,8)	49 (4,3)	104 (0,9)	4,03	1,00
	Meslektas_11	3 (45,1)	12 (23,0)	60 (25,5)	54 (5,1)	106 (1,3)	4,06	1,01
	Meslektas_15	4 (41,3)	11 (19,6)	77 (32,8)	46 (4,7)	97 (1,7)	3,94	1,04
	Meslektas_19	3 (41,3)	17 (19,6)	72 (30,6)	46 (7,2)	97 (1,3)	3,92	1,06
Meslektaş Desteği	Meslektas_23	2 (28,5)	10 (23,0)	102 (43,4)	54 (4,3)	67 (0,9)	3,74	0,95
	Meslektas_27	6 (32,3)	12 (23,8)	85 (36,2)	56 (5,1)	76 (2,6)	3,78	1,04
	Meslektas_31	7 (28,1)	24 (25,5)	78 (33,2)	60 (10,2)	66 (3,0)	3,66	1,08
	Meslektas_35	3 (31,1)	11 (27,7)	83 (35,3)	65 (4,7)	73 (1,3)	3,83	0,97
	Meslektas_39	10 (27,2)	24 (26,4)	75 (31,9)	62 (10,2)	64 (4,3)	3,62	1,12
	Meslektas_43	4 (39,6)	13 (19,6)	79 (33,6)	46 (5,5)	93 (1,7)	3,90	1,05
	Meslektas_47	3 (43,4)	12 (18,3)	75 (31,9)	43 (5,1)	102 (1,3)	3,97	1,04
	Oğrenci_51	1 (47,7)	10 (21,3)	62 (26,4)	50 (4,3)	112 (0,4)	4,11	0,97
	Oğrenci_55	5 (52,3)	60 (20,0)	47 (25,5)	123 (2,1)		4,23	0,90
	Oğrenci_59	7 (57,0)	65 (12,3)	29 (27,7)	134 (3,0)		4,23	0,96

Tablo 6 (devam)

Etkili Öğretim Desteği	Ogretim_4	25 (10,6)	36 (15,3)	33 (14,0)	93 (39,6)	48 (20,4)	3,44	1,27
	Ogretim_13	20 (8,5)	26 (11,1)	21 (8,9)	86 (36,6)	82 (34,9)	3,78	1,27
	Ogretim_21	8 (3,4)	7 (3,0)	18 (7,7)	59 (25,1)	143 (60,9)	4,37	0,99
	Ogretim_33	34 (14,5)	49 (20,9)	96 (40,9)	44 (18,7)	12 (5,1)	2,79	1,07
	Ogretim_43	12 (5,1)	20 (8,5)	29 (12,3)	72 (30,6)	102 (43,4)	3,99	1,17
	Yonetim_1	27 (11,5)	23 (9,8)	28 (11,9)	83 (35,3)	74 (31,5)	3,66	1,32
	Yonetim_6	22 (9,4)	24 (10,2)	34 (14,5)	92 (39,1)	63 (26,8)	3,64	1,24
	Yonetim_8	29 (12,3)	40 (17,0)	42 (17,9)	81 (34,5)	43 (18,3)	3,29	1,29
	Yonetim_10	25 (10,6)	25 (10,6)	28 (11,9)	97 (41,3)	60 (25,5)	3,60	1,27
	Yonetim_12	8 (23,8)	38 (24,7)	75 (31,9)	58 (16,2)	56 (3,4)	3,49	1,12
Yönetim Desteği	Yonetim_14	9 (23,8)	44 (23,0)	72 (30,6)	54 (18,7)	56 (3,8)	3,44	1,15
	Yonetim_16	8 (29,4)	34 (23,8)	68 (28,9)	56 (14,5)	69 (3,4)	3,61	1,15
	Yonetim_18	9 (29,8)	19 (24,7)	79 (33,6)	58 (8,1)	70 (3,8)	3,69	1,10
	Yonetim_20	8 (30,6)	28 (23,4)	72 (30,6)	55 (11,9)	72 (3,4)	3,66	1,13
	Yonetim_22	19 (19,1)	38 (21,7)	82 (34,9)	51 (16,2)	45 (8,1)	3,28	1,18
	Yonetim_24	7 (21,7)	34 (25,5)	83 (35,3)	60 (14,5)	51 (3,0)	3,49	1,08
	Yonetim_26	15 (21,7)	33 (26,8)	73 (31,1)	63 (14,0)	51 (6,4)	3,43	1,16
	Yonetim_28	13 (29,8)	35 (21,3)	67 (28,5)	50 (14,9)	70 (5,5)	3,55	1,22
	Yonetim_30	7 (20,0)	40 (29,8)	71 (30,2)	70 (17,0)	47 (3,0)	3,47	1,08
	Yonetim_32	9 (24,7)	34 (28,1)	68 (28,9)	66 (14,5)	58 (3,8)	3,55	1,12
Yonetim_34	8 (24,3)	33 (24,7)	79 (33,6)	58 (14,0)	57 (3,4)	3,52	1,11	
Yonetim_36	13 (23,8)	34 (21,7)	81 (34,5)	51 (14,5)	56 (5,5)	3,44	1,16	
Yonetim_38	11 (24,3)	30 (26,0)	76 (32,3)	61 (12,8)	57 (4,7)	3,52	1,13	
Yonetim_40	8 (28,1)	38 (23,0)	69 (29,4)	54 (16,2)	66 (3,4)	3,56	1,16	

İfadelere katılım oranları incelendiğinde en fazla katılım oranı öğretim alt boyutunda ters kodlu “Okulun fiziksel koşulları çok kötü.” ifadesine olurken ( $\bar{X}=4,37$ ,  $S.S.=0,99$ ) bunu öğrenci alt boyutunda “Öğrencilerimin beni sevdiklerini hissediyorum.” ifadesi ( $\bar{X}=4,23$ ,  $S.S.=0,90$ ) ve “Kendimi öğrencilerime yakın hissediyorum.” ifadesi ( $\bar{X}=4,23$ ,  $S.S.=0,96$ ) takip etmektedir.

En az katılım oranı öğretim alt boyutunda ters kodlu “Sınıfımızda özel bir çocuk olduğunda ne yapacağım konusunda bana yol gösterecek kişilere ihtiyaç duyuyorum.” ifadesine olurken ( $\bar{X}=2,79$ ,  $S.S.=1,07$ ) bunu aile boyutunda “Okulumuzun gelişimine katkıda bulunacak pek çok toplumsal desteğimiz var.” ifadesi ( $\bar{X}=3,23$ ,  $S.S.=1,19$ ) ve “Çocuklarının problem davranışlarıyla baş etmemde aileler bana her zaman destek olurlar.” ifadesi ( $\bar{X}=3,26$ ,  $S.S.=1,02$ ) takip etmektedir.

Tablo 7

*Öğretmen Sosyal Destek Ölçeği (ÖMSDÖ) Alt Boyutlarına İlişkin Merkezi Eğilim ve Dağılım İstatistikleri*

	$\bar{X}$	<i>s.s</i>	$S_{h_{\bar{x}}}$	Minimum	Maksimum
Aile Desteği	3,30	,83	,05	1,00	5
Meslektaş Desteği	3,89	,78	,05	1,08	5
Öğrenci Desteği	4,19	,80	,05	2,00	5
Etkili Öğretim Desteği	3,67	,71	,05	1,40	5
Yönetim Desteği	3,52	,85	,06	1,05	5
ÖMSDÖ	3,67	,65	,04	1,91	5

Ölçek ortalamaları değerlendirilirken 1-179 arası “çok düşük”, 1,80-2,59 arası “düşük”, 2,60 ile 3,39 arası “orta”, 3,40 ile 4,19 arası “yüksek” ve 4,20 ile 4,99 arası “çok yüksek olarak kabul edilmiştir.

Ölçek bazında ortalamalar incelendiğinde yüksek düzeyde olan alt boyutların en yükseklerinin “Öğrenci Desteği” boyutu ( $\bar{X}=4,19$ ,  $S.S.=0,80$ ) iken bu boyutu “Meslektaş Desteği” boyutu ( $\bar{X}=3,89$ ,  $S.S.=0,78$ ) olduğu tespit edilmiştir. Diğer yüksek düzeyde olan alt boyutların ise Sırasıyla “Etkili Öğretim Desteği” boyutu ( $\bar{X}=3,67$ ,  $S.S.=0,71$ ) “Yönetim Desteği” ( $\bar{X}=3,52$ ,  $S.S.=0,85$ ) alt boyutu olduğu saptanmıştır. “Aile Desteği” boyutu ( $\bar{X}=3,30$ ,  $S.S.=0,83$ ) ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar her ne kadar farklılık gösterse de aile desteği dışındaki diğer boyutların yüksek düzeyde olduğu tespit edilirken aile desteği alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin genel ortalaması incelendiğinde ( $\bar{X}=3,67$ ,  $s.s.=0,65$ ) olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aile desteği, ve yönetim desteği genel ortalamanın altında kalırken etkili öğretim desteği genel ortalama düzeyinde ve meslektaş desteği, öğrenci desteği genel ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

### 4.3.2.İki numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

#### Araştırma Sorusu 2. Özel okul çalışanlarının algıladıkları rol çatışması düzeyi nedir?

Tablo 8

*Rol Çatışması Ölçeği Ölçeği (n(%))*

İfadeler	Hiç Doğru	Pek Doğru	Doğru	Biraz	Çok Doğru	$\bar{X}$	s.s
	değil	Değil		Doğru			
İfadeler	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
Is_aile_1	7 (3,0)	14 (6,0)	63 (26,8)	115 (48,9)	36 (15,3)	3,68	0,91
Is_aile_2	13 (5,5)	27 (11,5)	95 (40,4)	77 (32,8)	23 (9,8)	3,30	0,99
Is_aile_3	12 (5,1)	46 (19,6)	89 (37,9)	66 (28,1)	22 (9,4)	3,17	1,02
Is_aile_4	23 (9,8)	51 (21,7)	76 (32,3)	61 (26)	24 (10,2)	3,05	1,13
Is_aile_5	68 (28,9)	62 (26,4)	65 (27,7)	24 (10,2)	16 (6,8)	2,40	1,20
Aile_is_6	83 (35,3)	71 (30,2)	56 (23,8)	21 (8,9)	4 (1,7)	2,11	1,05
Aile_is_7	85 (36,2)	78 (33,2)	54 (23,0)	11 (4,7)	7 (3,0)	2,05	1,02
Aile_is_8	92 (39,1)	95 (40,4)	38 (16,2)	8 (3,4)	2 (0,9)	1,86	0,87
Aile_is_9	179 (76,2)	36 (15,3)	12 (5,1)	5 (2,1)	3 (1,3)	1,37	0,79
Aile_is_10	180 (76,6)	38 (16,2)	10 (4,3)	3 (1,3)	4 (1,7)	1,35	0,77

Rol çatışması ölçeğinde ifadelere katılım oranları incelendiğinde en fazla katılım oranı İş-Aile alt boyutunda “İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum.” ifadesine olurken ( $\bar{X}=3,68$ ,  $S.S.=0,91$ ) en az katılım oranı Aile-İş alt boyutunda “Aile yaşamım iş-yerimdeki sorumluluklarımı engelliyor.” ifadesindedir ( $\bar{X}=1,35$ ,  $S.S.=0,77$ ).

Tablo 9

*Rol Çatışması Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Merkezi eğilim ve dağılım İstatistikleri*

	$\bar{X}$	<i>s.s</i>	$S_{h_{\bar{x}}}$	Minimum	Maksimum
İş-Aile	3,12	,88	,06	1,00	5
Aile-İş	1,75	,71	,05	1,00	5
ROL	2,43	,67	,04	1,00	5

Ölçek bazında ortalamalar incelendiğinde “iş Aile” alt boyutu orta düzeyde ( $\bar{X}$  =3,12, *S.S.* =0,88) iken “Aile İş” boyutu çok düşük ortalamaya sahiptir ( $\bar{X}$  =1,75, *S.S.* =0,71). Rol çatışması genel ortalamasının ise ( $\bar{X}$  =2,43, *s.s.* =0,67) düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Alt boyutların AMOS programı ile ayrı ayrı modelleri çizilerek faktör yükleri hesaplanmış ve maddelerin ait oldukları boyutlarda 0,645-0,841 arasında değişen faktör yükleri olduğu tespit edilmiştir.

### 4.3.3.Üç numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

**Araştırma Sorusu 3: Sosyal destek düzeyi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 10

*Ölçek ve Alt boyutların Normallik Sınaması*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	S.D.	p	İstatistik	S.D.	p
Aile Desteği	0,088	235	0,000	0,982	235	0,004
Meslektaş Desteği	0,090	235	0,000	0,952	235	0,000
Öğrenci Desteği	0,198	235	0,000	0,861	235	0,000
Etkili Öğretim Desteği	0,133	235	0,000	0,952	235	0,000
Yönetim Desteği	0,057	235	0,060	0,979	235	0,001
ÖMSDÖ	0,047	235	0,200	0,988	235	0,044
İş-Aile	0,068	235	0,010	0,984	235	0,010
Aile-İş	0,146	235	0,000	0,876	235	0,000
ROL	0,060	235	0,037	0,984	235	0,010

Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucunda tüm boyurların anlamlılık değerleri  $p < ,05$  olduğundan dolayı verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Buna göre fark testleri için parametrik olmayan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis uygulanacaktır.

#### 4.3.3.1. ÖMSDÖ ölçeğinin demografik verilere göre analizi

Tablo 11

ÖMSDÖ Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	160,53	29,30	4157,000	0,345
	Erkek	49	165,88	25,23		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	163,81	26,41	2,335	0,311
	Bekar	105	159,50	30,63		
	Diğer	3	145,33	39,55		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	160,49	29,55	6334,000	0,537
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	163,36	27,02		
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	156,19	31,47	6,916	0,140
	6-10 yıl	81	161,48	27,01		
	11-15 yıl	41	166,98	27,60		
	16-20 yıl	18	162,72	22,70		
	21 yıl ve üzeri	18	172,50	26,54		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	165,61	31,33	2,810	0,422
	1-5 yıl	105	158,70	29,06		
	6-10 yıl	52	161,23	24,98		
	11 yıl ve üzeri	21	166,67	25,99		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Koordinatör	12	165,75	16,91	2,435	0,656
	Müdür	10	173,40	25,13		
	Müdür Yardımcısı	8	164,63	29,52		
	Bölüm Başkanı	13	160,85	23,96		
	Öğretmen	192	160,71	29,55		
<i>Brans</i>	Bedен Eğitimi	27	157,81	24,71	41,722	0,483
	İngilizce	27	162,67	29,85		
	Matematik	25	160,12	28,75		
	Sınıf öğretmeni	25	162,88	28,07		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	163,09	30,18		
	Diğer	99	162,02	29,25		

Cinsiyete göre yapılan incelemede erkekler ( $\bar{X}=165,88$ , S.S.=25,23) ile kadınlar ( $\bar{X}=160,53$ , S.S.=29,30) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir (MWU= 3945,000, p= 0,146).

Medeni duruma göre yapılan incelemede evli ( $\bar{X}=163,81$ , S.S.=26,41), bekâr ( $\bar{X}=159,50$ , S.S.=30,63) ve diğer ( $\bar{X}=145,33$ , S.S.=39,55) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(2,232)=2,335$ , p=0,311).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X}=160,49$ , S.S.=29,55) ile Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X}=163,36$ , S.S.=27,02) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir (MWU= 6334,000, p= 0,537).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X}=156,19$ , S.S.=31,47), 6-10 yıl ( $\bar{X}=161,48$ , S.S.=27,01), 11-15 yıl ( $\bar{X}=166,98$ , S.S.=27,60), 16-20 yıl ( $\bar{X}=162,72$ , S.S.=22,70) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=172,50$ , S.S.=26,54) kıdeme sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(4,230)=6,916$ , p=0,140).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X}=165,61$ , S.S.=31,33), 1-5 yıl ( $\bar{X}=158,70$ , S.S.=29,06), 6-10 yıl ( $\bar{X}=161,23$ , S.S.=24,98) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=166,67$ , S.S.=25,99) görev süresine sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(3,231)=2,810$ , p=0,421).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X}=165,75$ , S.S.=16,91), Müdür ( $\bar{X}=173,40$ , S.S.=25,13), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X}=164,63$ , S.S.=29,52), Bölüm Başkanı ( $\bar{X}=160,85$ , S.S.=23,96) ve Öğretmenler ( $\bar{X}=160,71$ , S.S.=29,55) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(4,230)=2,435$ , p=0,656).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X}=157,81$ , s.s.=24,71), İngilizce ( $\bar{X}=162,67$ , s.s.=29,85), Matematik ( $\bar{X}=160,12$ , s.s.=28,75), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X}=162,88$ , s.s.=28,07), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X}=163,09$ , S.S.=30,18)



ve Diğer ( $\bar{X}=162,02$ ,  $s.s.=29,25$ ) branşlar arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(42,192)=41,722$ ,  $p=0,483$ ).

#### 4.3.3.2. Aile desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi

Tablo 12

*Aile Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)*

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	13,04	3,37	3945,000	0,146
	Erkek	49	13,80	3,01		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	13,28	3,10	1,071	0,585
	Bekar	105	13,05	3,57		
	Diğer	3	14,67	2,31		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	13,10	3,38	6410,500	0,638
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	13,34	3,21		
	1-5 yıl	77	12,81	3,48		
<i>Mesleki Kıdem</i>	6-10 yıl	81	13,05	3,28	3,276	0,513
	11-15 yıl	41	13,56	3,32		
	16-20 yıl	18	13,72	3,43		
	21 yıl ve üzeri	18	14,17	2,38		
	1 yıldan az	57	13,74	3,57		
<i>Görev Süresi</i>	1-5 yıl	105	13,12	3,27	1,758	0,624
	6-10 yıl	52	12,77	3,21		
	11 yıl ve üzeri	21	13,14	3,04		
	Koordinatör	12	12,67	2,42		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Müdür	10	13,20	3,08	1,793	0,774
	Müdür Yardımcısı	8	12,00	3,89		
	Bölüm Başkanı	13	13,15	2,79		
	Öğretmen	192	13,28	3,39		
	Beden Eğitimi	27	13,26	2,96		
	İngilizce	27	12,37	3,59		
<i>Branş</i>	Matematik	25	13,28	3,36	41,871	0,477
	Sınıf öğretmeni	25	13,60	2,74		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	13,72	3,64		
	Diğer	99	13,11	3,36		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X}=13,04$ ,  $S.S.=3,37$ ) ve Erkek ( $\bar{X}=13,80$ ,  $s.s.=3,01$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 3945,000$ ,  $p = 0,146$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 13,28$ ,  $s.s.=3,10$ ), Bekar ( $\bar{X} = 13,05$ ,  $s.s.=3,57$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 14,67$ ,  $s.s.=2,31$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(2,232)=1,071$ ,  $p = 0,585$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} = 13,10$ ,  $s.s.=3,38$ ) ile Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} = 13,34$ ,  $s.s.=3,21$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 6410,5$ ,  $p = 0,637$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} = 12,81$ ,  $s.s.=3,48$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 13,05$ ,  $s.s.=3,28$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 13,56$ ,  $s.s.=3,32$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} = 13,72$ ,  $s.s.=3,43$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 14,17$ ,  $s.s.=2,38$ ) kıdeme sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(4,230)=3,276$ ,  $p = 0,512$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} = 13,74$ ,  $S.S.=3,57$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} = 13,12$ ,  $s.s.=3,27$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 12,77$ ,  $s.s.=3,21$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 13,14$ ,  $s.s.=3,04$ ) görev süresine sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(3,231)=1,758$ ,  $p = 0,624$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} = 12,67$ ,  $s.s.=2,42$ ), Müdür ( $\bar{X} = 13,20$ ,  $s.s.=3,08$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} = 12,00$ ,  $s.s.=3,89$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} = 13,15$ ,  $s.s.=2,79$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} = 13,28$ ,  $s.s.=3,39$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(4,230)=1,793$ ,  $p = 0,773$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} = 13,26$ ,  $S.S.=2,96$ ), İngilizce ( $\bar{X} = 12,37$ ,  $s.s.=3,59$ ), Matematik ( $\bar{X} = 13,28$ ,  $s.s.=3,36$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} = 13,60$ ,  $s.s.=2,74$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} = 13,72$ ,  $s.s.=3,64$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 13,11$ ,  $s.s.=3,36$ ) branşlar arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(42,192)=41,871$ ,  $p = 0,476$ ).

#### 4.3.3.3. Meslektaş desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi

Tablo 13

Meslektaş Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	50,44	10,41	4426,500	0,758
	Erkek	49	51,27	9,41		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	51,39	9,52	2,263	0,322
	Bekar	105	49,90	10,85		
	Diğer	3	42,00	13,00		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	50,50	10,39	6589,000	0,905
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	50,77	9,96		
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	49,81	10,50	1,107	0,893
	6-10 yıl	81	51,16	10,54		
	11-15 yıl	41	51,00	9,88		
	16-20 yıl	18	50,06	8,85		
	21 yıl ve üzeri	18	51,22	10,18		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	51,98	9,99	1,420	0,701
	1-5 yıl	105	50,21	10,80		
	6-10 yıl	52	49,98	9,60		
	11 yıl ve üzeri	21	50,43	9,44		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Koordinatör	12	50,33	6,44	0,574	0,966
	Müdür	10	52,80	10,26		
	Müdür Yardımcısı	8	51,88	9,25		
	Bölüm Başkanı	13	50,46	8,40		
	Öğretmen	192	50,47	10,59		
<i>Branş</i>	Beden Eğitimi	27	51,15	10,27	39,985	0,560
	İngilizce	27	51,26	11,60		
	Matematik	25	47,76	11,14		
	Sınıf öğretmeni	25	50,80	9,81		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	52,06	10,03		
	Diğer	99	50,48	9,79		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} = 50,44$ , *s.s.* = 10,41) ile Erkek ( $\bar{X} = 51,27$ , *s.s.* = 9,41) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 4426,5$ ,  $p = 0,758$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 51,39$ ,  $s.s. = 9,52$ ), Bekar ( $\bar{X} = 49,90$ ,  $s.s. = 10,85$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 42,00$ ,  $s.s. = 13,00$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2,232) = 2,263$ ,  $p = 0,322$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} = 50,50$ ,  $s.s. = 10,39$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} = 50,77$ ,  $s.s. = 9,96$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 6589$ ,  $p = 0,904$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $X_{ort} = 49,81$ ,  $S.S. = 10,50$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 51,16$ ,  $s.s. = 10,54$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 51,00$ ,  $s.s. = 9,88$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} = 50,06$ ,  $s.s. = 8,85$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 51,22$ ,  $s.s. = 10,18$ ) kıdeme sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4,230) = 1,107$ ,  $p = 0,893$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} = 51,98$ ,  $s.s. = 9,99$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} = 50,21$ ,  $s.s. = 10,80$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 49,98$ ,  $s.s. = 9,60$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 50,43$ ,  $S.S. = 9,44$ ) görev süresine sahipler arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (3,231) = 1,42$ ,  $p = 0,700$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} = 50,33$ ,  $s.s. = 6,44$ ), -Müdür ( $\bar{X} = 52,80$ ,  $s.s. = 10,26$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} = 51,88$ ,  $s.s. = 9,25$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} = 50,46$ ,  $s.s. = 8,40$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} = 50,47$ ,  $s.s. = 10,59$ ) arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4,230) = 0,574$ ,  $p = 0,965$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} = 51,15$ ,  $S.S. = 10,27$ ), İngilizce ( $\bar{X} = 51,26$ ,  $s.s. = 11,60$ ), Matematik ( $\bar{X} = 47,76$ ,  $S.S. = 11,14$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} = 50,80$ ,  $s.s. = 9,81$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} = 52,06$ ,  $\bar{X} = 10,03$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 50,48$ ,  $s.s. = 9,79$ ) branşlar arasında ÖMSDÖ düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (42,192) = 39,985$ ,  $p = 0,559$ ).

#### 4.3.3.4. Öğrenci desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi

Tablo 14

Öğrenci Desteğine Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	12,57	2,43	4536,500	0,960
	Erkek	49	12,59	2,27		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	12,58	2,43	0,035	0,982
	Bekar	105	12,57	2,36		
	Diğer	3	12,33	3,06		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	12,54	2,47	6644,500	0,991
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	12,62	2,29		
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	12,51	2,33	1,958	0,744
	6-10 yıl	81	12,77	2,39		
	11-15 yıl	41	12,29	2,62		
	16-20 yıl	18	12,28	2,40		
	21 yıl ve üzeri	18	12,94	2,26		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	12,42	2,21	8,593	0,035
	1-5 yıl	105	13,02	2,37		
	6-10 yıl	52	12,06	2,47		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	11 yıl ve üzeri	21	12,05	2,56	2,774	0,596
	Koordinatör	12	12,67	2,35		
	Müdür	10	12,40	2,17		
	Müdür Yardımcısı	8	12,38	2,67		
	Bölüm Başkanı	13	11,38	3,04		
<i>Branş</i>	Öğretmen	192	12,67	2,35	9,305	0,098
	Beden Eğitimi	27	12,63	2,53		
	İngilizce	27	11,81	2,18		
	Matematik	25	12,20	2,33		
	Sınıf öğretmeni	25	13,40	2,24		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	13,03	2,39		
Diğer	99	12,51	2,43			

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} = 12.57$ ,  $s.s. = 2.43$ ) ile Erkek ( $\bar{X} = 12.59$ ,  $s.s. = 2.27$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 4536.500$ ,  $p = 0.960$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 12.58$ ,  $s.s. = 2.43$ ), Bekar ( $\bar{X} = 12.57$ ,  $s.s. = 2.36$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 12.33$ ,  $s.s. = 3.06$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2) = 0.035$ ,  $p = 0.982$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} = 12.54$ ,  $s.s. = 2.47$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} = 12.62$ ,  $s.s. = 2.29$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 6644.500$ ,  $p = 0.991$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} = 12.51$ ,  $s.s. = 2.33$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 12.77$ ,  $s.s. = 2.39$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 12.29$ ,  $s.s. = 2.69$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} = 12.28$ ,  $s.s. = 2.40$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 12.94$ ,  $s.s. = 2.26$ ) kıdeme sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4) = 1.958$ ,  $p = 0.744$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} = 12.67$ ,  $s.s. = 2.35$ ), -Müdür ( $\bar{X} = 12.40$ ,  $s.s. = 2.17$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} = 12.38$ ,  $s.s. = 2.67$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} = 11.38$ ,  $s.s. = 3.04$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} = 12.67$ ,  $s.s. = 2.35$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4) = 2.774$ ,  $p = 0.596$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} = 12.63$ ,  $s.s. = 2.53$ ), İngilizce ( $\bar{X} = 11.81$ ,  $s.s. = 2.18$ ), Matematik ( $\bar{X} = 12.20$ ,  $s.s. = 2.33$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} = 13.40$ ,  $s.s. = 2.24$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} = 13.03$ ,  $s.s. = 2.39$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 12.51$ ,  $s.s. = 2.43$ ) branşlar arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (5) = 9.305$ ,  $p = 0.098$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X}=12,42$ ,  $s.s.=2,21$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X}=13,02$ ,  $s.s.=2,37$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X}=12,06$ ,  $s.s.=2,47$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=12,05$ ,  $S.S.=2,56$ ) görev süresine sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $\chi^2(3)=8,593$ ,  $p=0,035$ ).

Görev süresine göre olan anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek amacıyla Dunn çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 15

*Öğrenci Desteği ve Etkili Öğretim Desteği Boyutu Görev Süresine Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu*

Boyut	Karşılaştırmalar	Test İstatistiği	St Hata	p
Öğrenci Desteği	6-10 yıl-11 yıl ve üzeri	-3,142	17,109	0,854
	6-10 yıl-1 yıldan az	10,202	12,690	0,421
	6-10 yıl-1-5 yıl	29,428	11,221	*0,009
	11 yıl ve üzeri-1 yıldan az	7,060	16,892	0,676
	11 yıl ve üzeri-1-5 yıl	26,286	15,819	0,097
	1 yıldan az-1-5 yıl	-19,226	10,887	0,077

1-5 yıl ( $\bar{X}=13,02$ ,  $s.s.=2,37$ ), görev süresine sahip olanların 6-10 yıl ( $\bar{X}=12,06$ ,  $s.s.=2,47$ ) görev süresine sahip olanlara göre öğrenci desteği düzeylerinin daha yüksek oldukları tespit edilmiştir.

#### 4.3.3.5. Etkili öğretim desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi

Tablo 16

*Etkili Öğretim Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)*

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	18,45	3,34	4395,500	0,701
	Erkek	49	18,06	4,18		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	18,55	3,40	0,826	0,662
	Bekar	105	18,14	3,70		
	Diğer	3	18,67	3,06		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	18,26	3,67	6620,000	0,953
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	18,53	3,33		
	1-5 yıl	77	17,91	3,69		
<i>Mesleki Kıdem</i>	6-10 yıl	81	18,16	3,70	7,286	0,122
	11-15 yıl	41	18,46	3,47		
	16-20 yıl	18	19,61	2,68		
	21 yıl ve üzeri	18	19,83	2,33		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	18,12	3,68	7,902	0,048
	1-5 yıl	105	17,83	3,85		
	6-10 yıl	52	19,19	2,88		
	11 yıl ve üzeri	21	19,71	2,05		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Koordinatör	12	18,58	3,55	0,271	0,992
	Müdür	10	18,10	3,21		
	Müdür Yardımcısı	8	18,88	2,03		
	Bölüm Başkanı	13	18,31	2,78		
	Öğretmen	192	18,35	3,66		
	Beden Eğitimi	27	18,26	3,97		
<i>Branş</i>	İngilizce	27	17,70	3,60	3,239	0,663
	Matematik	25	18,84	3,50		
	Sınıf öğretmeni	25	17,84	4,07		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	18,53	2,93		
	Diğer	99	18,55	3,47		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} = 18,45$ , *s.s.* = 3,34) ile Erkek ( $\bar{X} = 18,06$ , *s.s.* = 4,18) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 4395,500$ ,  $p = 0,701$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 18,55$ , *s.s.* = 3,40), Bekar ( $\bar{X} = 18,14$ , *s.s.* = 3,70) ve Diğer ( $\bar{X} = 18,67$ , *s.s.* = 3,06) arasında öğrenci desteği alt



boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2)=0,826, p =0,662$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve niversite Mezunu ( $\bar{X} =18,26, s.s.=3,67$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} =18,53, s.s.=3,33$ ) arasında ğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U =,6620 p =0,953$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} =17,91, s.s.=3,69$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =18,16, s.s.=3,70$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} =18,46, s.s.=3,47$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} =19,61, s.s.=2,68$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =19,83, s.s.=2,33$ ) kıdeme sahipler arasında ğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=7,286, p =0,122$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör Koordinatör ( $\bar{X} =18,58, s.s.=3,55$ ), -Müdür ( $\bar{X} =18,10, s.s.=3,21$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} =18,88, s.s.=2,03$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} =18,31, s.s.=2,78$ ) ve ğretmen ( $\bar{X} =18,35, s.s.=3,66$ ) arasında ğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=0,271, p =0,992$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} =18,26, s.s.=3,97$ ), İngilizce ( $\bar{X} =17,70, s.s.=3,60$ ), Matematik ( $\bar{X} =18,84, s.s.=3,50$ ), Sınıf ğretmeni ( $\bar{X} =17,84, s.s.=4,07$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} =18,53, s.s.=2,93$ ) ve Diğer ( $\bar{X} =18,55, s.s.=3,47$ ) branşlar arasında ğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (5)=3,239, p =0,663$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} =18,12, s.s.=3,68$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} =17,83, s.s.=3,85$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =19,19, s.s.=2,88$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =19,71, s.s.=2,05$ ) görev süresine sahipler arasında ğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $\chi^2 (3)=7,902, p =0,048$ ).

Görev süresine göre olan anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek amacıyla Dunn çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17

*Öğrenci Desteği ve Etkili Öğretim Desteği Boyutu Görev Süresine Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu*

Boyut	Karşılaştırmalar	Test İstatistiği	St Hata	p
Etkili Öğretim Desteği	1-5 yıl-1 yıldan az	2,680	11,130	0,810
	1-5 yıl-6-10 yıl	-24,869	11,471	*0,030
	1-5 yıl-11 yıl ve üzeri	-33,190	16,171	*0,040
	1 yıldan az-6-10 yıl	-22,189	12,973	0,087

Etkili Öğretim Desteği boyutundaki farklılığın kaynağının 1-5 yıl ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri görev süresi olanlar olduğu tespit edilirken ( $p=,03$  ve  $p=,04<,05$ ) 1-5 yıl görev süresine sahip olanların Etkili Öğretim Desteği puanları 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri görev süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.10).

#### 4.3.3.6. Yönetim desteği alt boyutunun demografik verilere göre analizi

Tablo 18

*Yönetim Desteği Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)*

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	66,04	16,67	3982,000	0,174
	Erkek	49	70,16	13,86		
	Evli	127	68,00	14,89		
<i>Medeni Durum</i>	Bekar	105	65,83	17,51	1,692	0,429
	Diğer	3	57,67	21,59		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	66,08	16,54	6247,000	0,431
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	68,11	15,65		

Tablo 18 (devam)

	1-5 yıl	77	63.17	18.54		
	6-10 yıl	81	66.35	15.11		
<i>Mesleki Kıdem</i>	11-15 yıl	41	71.66	14.04	10,762	0,029
	16-20 yıl	18	67.06	11.02		
	21 yıl ve üzeri	18	74.33	15.22		
	1 yıldan az	57	69.35	18.25		
<i>Görev Süresi</i>	1-5 yıl	105	64.51	16.86	5,634	0,131
	6-10 yıl	52	67.23	12.89		
	11 yıl ve üzeri	21	71.33	12.68		
	Koordinatör	12	71.50	10.66		
	Müdür	10	76.90	14.84		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Müdür Yardımcısı	8	69.50	15.65	5,070	0,280
	Bölüm Başkanı	13	67.54	12.88		
	Öğretmen	192	65.94	16.63		
	Beden Eğitimi	27	62.52	15.95		
	İngilizce	27	69.52	16.44		
	Matematik	25	68.04	14.92		
<i>Branş</i>	Sınıf öğretmeni	25	67.24	15.40	3,324	0,650
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	65.75	17.69		
	Diğer	99	67.37	16.32		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} = 66,04$ ,  $s.s.=16,67$ ) ile Erkek ( $\bar{X} = 70,16$ ,  $s.s.=13,86$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 3982,000$ ,  $p = 0,174$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 68$ ,  $s.s.=14,89$ ), Bekar ( $\bar{X} = 65,83$ ,  $s.s.=17,51$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 57,67$ ,  $s.s.=21,59$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2) = 1,692$ ,  $p = 0,429$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} = 66,08$ ,  $s.s.=16,54$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} = 68,11$ ,  $s.s.=15,65$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 6247$ ,  $p = 0,431$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} = 69,35$ ,  $s.s.=18,25$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} = 64,51$ ,  $s.s.=16,86$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 67,23$ ,  $s.s.=12,89$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 71,33$ ,  $s.s.=12,68$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 3982,000$ ,  $p = 0,174$ ).

$\bar{X} = 71,33$ ,  $s.s.=12,68$ ) görev süresine sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $x^2 (3)=5,634$ ,  $p = 0,131$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} = 71,50$ ,  $s.s.=10,66$ ), -Müdür ( $\bar{X} = 76,90$ ,  $s.s.=14,84$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} = 69,50$ ,  $s.s.=15,65$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} = 67,54$ ,  $s.s.=12,88$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} = 65,94$ ,  $s.s.=16,63$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $x^2 (4)=5,070$ ,  $p = 0,280$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} = 62,52$ ,  $s.s.=15,95$ ), İngilizce (( $\bar{X} = 69,52$ ,  $s.s.=16,44$ ), Matematik ( $\bar{X} = 68,04$ ,  $s.s.=14,92$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} = 67,24$ ,  $s.s.=15,40$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} = 65,75$ ,  $s.s.=17,69$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 67,37$ ,  $s.s.=16,32$ ) branşlar arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $x^2 (5)=3,324$ ,  $p = 0,650$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} = 63,17$ ,  $s.s.=18,54$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 66,35$ ,  $s.s.=15,11$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 71,66$ ,  $s.s.=14,04$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} = 67,06$ ,  $s.s.=11,02$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 74,33$ ,  $s.s.=15,22$ ) kıdeme sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $x^2 (4)=10762$ ,  $p = 0,029$ ).

Mesleki kıdemine göre olan anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek amacıyla Dunn çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 19

*Yönetim Desteği Boyutu Mesleki Kıdeme Göre Dunn Testi Karşılaştırma Tablosu*

Karşılaştırmalar	Test İstatistiği	St Hata	p
1-5 yıl-16-20 yıl	-11,462	17,792	0,519
1-5 yıl-6-10 yıl	-12,589	10,816	0,244
1-5 yıl-11-15 yıl	-32,619	13,138	*0,013
1-5 yıl-21 yıl ve üzeri	-47,490	17,792	*0,008
16-20 yıl-6-10 yıl	1,127	17,708	0,949
16-20 yıl-11-15 yıl	21,157	19,215	0,271
16-20 yıl-21 yıl ve üzeri	-36,028	22,653	0,112
6-10 yıl-11-15 yıl	-20,030	13,025	0,124
6-10 yıl-21 yıl ve üzeri	-34,901	17,708	*0,049
11-15 yıl-21 yıl ve üzeri	-14,871	19,215	0,439

\*0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.

Bu farklılığın kaynağı incelendiğinde 1-5 yıl kıdeme sahip olanların Yönetim Desteği puanları 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha düşüktür. 6-10 yıl kıdeme sahip olanların Yönetim Desteği puanları ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha düşüktür 4.3.4. Dört numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

#### 4.3.4. Dört Numaralı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

##### 4.3.4.1. Rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi

**Araştırma Sorusu 4: Rol çatışması düzeyi çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?**

Tablo 20

*İş Aile Rol Çatışması Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)*

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	15,89	4,58	3683,000	0,038
	Erkek	49	14,47	3,45		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	15,65	4,03	0,419	0,811
	Bekar	105	15,45	4,80		
	Diğer	3	18,00	6,08		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	15,40	4,82	6032,500	0,226
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	15,87	3,71		
	1-5 yıl	77	16,40	4,63		
<i>Mesleki Kıdem</i>	6-10 yıl	81	15,48	4,33	6,140	0,189
	11-15 yıl	41	14,85	4,19		
	16-20 yıl	18	15,72	3,16		
	21 yıl ve üzeri	18	14,17	4,99		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	15,61	4,31	0,228	0,973
	1-5 yıl	105	15,60	4,81		
	6-10 yıl	52	15,87	3,78		
	11 yıl ve üzeri	21	14,81	4,18		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Koordinatör	12	15,08	3,63	4,857	0,302
	Müdür	10	14,20	4,98		
	Müdür Yardımcısı	8	17,63	3,93		
	Bölüm Başkanı	13	13,62	4,39		
	Öğretmen	192	15,74	4,41		
<i>Branş</i>	Beden Eğitimi	27	14,59	5,14	8,276	0,142
	İngilizce	27	15,67	4,72		
	Matematik	25	16,28	4,15		
	Sınıf öğretmeni	25	14,36	4,15		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	17,00	3,37		
	Diğer	99	15,53	4,46		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} =15,89$ ,  $s.s.=4,58$ ) ile Erkek ( $\bar{X} =14,47$ ,  $s.s.=3,45$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $U =3683$ ,  $p =0,038$ ). Kadınların puanları erkeklere göre daha yüksektir.

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} =15,65$ ,  $s.s.=4,03$ ), Bekar ( $\bar{X} =15,45$ ,  $s.s.=4,80$ ) ve Diğer ( $\bar{X} =18$ ,  $s.s.=6,08$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2)=0,419$ ,  $p =0,811$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} =15,40$ ,  $s.s.=4,82$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} =15,87$ ,  $s.s.=3,71$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U =6032,500$ ,  $p =0,226$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} =16,40$ ,  $s.s.=4,63$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =15,48$ ,  $s.s.=4,33$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} =14,85$ ,  $s.s.=4,19$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} =15,72$ ,  $s.s.=3,16$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =14,17$ ,  $s.s.=4,99$ ) kıdeme sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=6,140$ ,  $p =0,189$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} =15,61$ ,  $s.s.=4,31$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} =15,60$ ,  $s.s.=4,81$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =15,87$ ,  $s.s.=3,78$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =14,81$ ,  $s.s.=4,18$ ) görev süresine sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (3)=0,228$   $p =0,973$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} =15,08$ ,  $s.s.=3,63$ ), -Müdür ( $\bar{X} =14,20$ ,  $s.s.=4,98$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} =17,63$ ,  $s.s.=3,93$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} =13,62$ ,  $s.s.=4,39$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} =15,74$ ,  $s.s.=4,41$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=4,857$ ,  $p =0,302$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} =14,59$ ,  $s.s.=5,14$ ), İngilizce (( $\bar{X} =15,67$ ,  $s.s.=4,72$ ), Matematik ( $\bar{X} =16,28$ ,  $s.s.=4,15$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X}$

=14,36, s.s.=4,15), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X}$  =17,00, s.s.=3,37) ve Diğer ( $\bar{X}$  =15,53, s.s.=4,46) branşlar arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(5)=8,276$ ,  $p=0,142$ ).

#### 4.3.4.2. Aile iş rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi

Tablo 21

*Aile İş Rol Çatışması Alt Boyutunun Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)*

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.S.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>P</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	8,68	3,68	4018,500	0,199
	Erkek	49	9,02	3,08		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	8,78	3,27	2,071	0,355
	Bekar	105	8,62	3,80		
	Diğer	3	12,33	6,35		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	8,74	3,82	6292,500	0,481
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	8,77	3,16		
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	9,18	3,91	1,544	0,819
	6-10 yıl	81	8,62	3,41		
	11-15 yıl	41	8,61	3,25		
	16-20 yıl	18	7,94	2,58		
	21 yıl ve üzeri	18	8,67	4,28		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	7,98	2,88	3,305	0,347
	1-5 yıl	105	9,00	3,58		
	6-10 yıl	52	9,17	4,09		
	11 yıl ve üzeri	21	8,57	3,65		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	Koordinatör	12	9,33	3,08	2,573	0,632
	Müdür	10	7,60	2,12		
	Müdür Yardımcısı	8	9,63	3,34		
	Bölüm Başkanı	13	8,23	2,80		
	Öğretmen	192	8,78	3,71		
	Beden Eğitimi	27	9,89	4,43		
<i>Branş</i>	İngilizce	27	9,19	4,09	3,265	0,659
	Matematik	25	8,12	2,35		
	Sınıf öğretmeni	25	8,08	2,86		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	9,03	3,51		
	Diğer	99	8,57	3,57		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X}$  =8,68, s.s.=3,68) ile Erkek ( $\bar{X}$  =9,02, s.s.=3,08) arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U =$ ,  $p =0$ ).



Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} = 8,78$ ,  $s.s.=3,27$ ), Bekar ( $\bar{X} = 8,62$ ,  $s.s.=3,80$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 12,33$ ,  $s.s.=6,35$ ) arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2)=2,071$ ,  $p = 0,355$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} = 8,74$ ,  $s.s.=3,82$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} = 8,77$ ,  $s.s.=3,16$ ) arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U = 6292,500$ ,  $p = 0,481$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} = 9,18$ ,  $s.s.=3,91$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 8,62$ ,  $s.s.=3,41$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} = 8,61$ ,  $s.s.=3,25$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} = 7,94$ ,  $s.s.=2,58$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 8,67$ ,  $s.s.=4,28$ ) kıdeme sahipler arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=1,544$ ,  $p = 0,819$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} = 7,98$ ,  $s.s.=2,88$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} = 9,00$ ,  $s.s.=3,58$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} = 9,17$ ,  $s.s.=4,09$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} = 8,57$ ,  $s.s.=3,65$ ) görev süresine sahipler arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (3)=3,305$ ,  $p = 0,347$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} = 9,33$ ,  $s.s.=3,08$ ), -Müdür ( $\bar{X} = 7,60$ ,  $s.s.=2,12$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} = 9,63$ ,  $s.s.=3,34$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} = 8,23$ ,  $s.s.=2,80$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} = 8,78$ ,  $s.s.=3,71$ ) arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=2,573$ ,  $p = 0,632$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} = 9,89$ ,  $s.s.=4,43$ ), İngilizce (( $\bar{X} = 9,19$ ,  $s.s.=4,09$ ), Matematik ( $\bar{X} = 8,12$ ,  $s.s.=2,35$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} = 8,08$ ,  $s.s.=2,86$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} = 9,03$ ,  $s.s.=3,51$ ) ve Diğer ( $\bar{X} = 8,57$ ,  $s.s.$

=3,57) branşlar arasında aile iş rol çatışması alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2(5)=3,265$ ,  $p=0659$ ).

#### 4.3.4.3. İş aile rol çatışması düzeylerinin demografik verilere göre analizi

Tablo 22

ROL Çatışması Ölçeğinin Demografik Verilere Göre Analizi (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis)

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s.s.</i>	MWU/ $\chi^2$	<i>p</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	186	24,57	7,08	4209,00	0,411
	Erkek	49	23,49	5,22		
<i>Medeni Durum</i>	Evli	127	24,43	6,37	1,465	0,481
	Bekar	105	24,07	7,05		
	Diğer	3	30,33	10,50		
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise ve Üniversite Mezunu	140	24,14	7,33	6208,50	0,387
	Yüksek lisans/Doktora Mezunu	95	24,64	5,78		
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-5 yıl	77	25,58	7,22	4,424	0,352
	6-10 yıl	81	24,10	6,43		
	11-15 yıl	41	23,46	6,79		
	16-20 yıl	18	23,67	4,51		
	21 yıl ve üzeri	18	22,83	7,51		
<i>Görev Süresi</i>	1 yıldan az	57	23,60	5,93	1,206	0,752
	1-5 yıl	105	24,60	7,09		
	6-10 yıl	52	25,04	6,88		
<i>Mesleki Pozisyon</i>	11 yıl ve üzeri	21	23,38	6,79	4,929	0,295
	Koordinatör	12	24,42	5,45		
	Müdür	10	21,80	5,31		
	Müdür Yardımcısı	8	27,25	4,77		
	Bölüm Başkanı	13	21,85	6,40		
<i>Branş</i>	Öğretmen	192	24,52	6,93	4,169	0,525
	Beden Eğitimi	27	24,48	8,09		
	İngilizce	27	24,85	8,07		
	Matematik	25	24,40	4,87		
	Sınıf öğretmeni	25	22,44	5,69		
	Türk Dili ve Edebiyatı	32	26,03	6,31		
	Diğer	99	24,09	6,74		

Cinsiyete göre yapılan incelemede Kadın ( $\bar{X} =24,57$ ,  $s.s.=7,08$ ) ile Erkek ( $\bar{X} =23,49$ ,  $s.s.=5,22$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U =4209$ ,  $p =0,411$ ).

Medeni duruma göre yapılan incelemede Evli ( $\bar{X} =24,43$ ,  $s.s.=6,37$ ), Bekar ( $\bar{X} =24,07$ ,  $s.s.=7,05$ ) ve Diğer ( $\bar{X} =30,33$ ,  $s.s.=10,50$ ) arasında öğrenci desteği alt

boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (2)=1,465$ ,  $p =0,481$ ).

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede Lise ve Üniversite Mezunu ( $\bar{X} =24,14$ ,  $s.s.=7,33$ ) ve Yüksek lisans/Doktora Mezunu ( $\bar{X} =24,64$ ,  $s.s.=5,78$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $U =6208$ ,  $p =0,387$ ).

Mesleki kıdeme göre yapılan incelemede 1-5 yıl ( $\bar{X} =25,58$ ,  $s.s.=7,22$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =24,10$ ,  $s.s.=6,43$ ), 11-15 yıl ( $\bar{X} =23,46$ ,  $s.s.=6,79$ ), 16-20 yıl ( $\bar{X} =23,67$ ,  $s.s.=4,51$ ) ve 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =22,83$ ,  $s.s.=7,51$ ) kıdeme sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=4,424$ ,  $p =0,352$ ).

Görev süresine göre yapılan incelemede 1 yıldan az ( $\bar{X} =23,60$ ,  $s.s.=5,93$ ), 1-5 yıl ( $\bar{X} =24,60$ ,  $s.s.=7,09$ ), 6-10 yıl ( $\bar{X} =25,04$ ,  $s.s.=6,88$ ) ve 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X} =23,38$ ,  $s.s.=6,79$ ) görev süresine sahipler arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (3)=1,206$ ,  $p =0,752$ ).

Mesleki pozisyona göre yapılan incelemede Koordinatör ( $\bar{X} =24,42$ ,  $s.s.=5,45$ ), -Müdür ( $\bar{X} =21,80$ ,  $s.s.=5,31$ ), Müdür Yardımcısı ( $\bar{X} =27,25$ ,  $s.s.=4,77$ ), Bölüm Başkanı ( $\bar{X} =21,85$ ,  $s.s.=6,40$ ) ve Öğretmen ( $\bar{X} =24,52$ ,  $s.s.=6,93$ ) arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (4)=4,929$ ,  $p =0,295$ ).

Branşa göre yapılan incelemede Beden Eğitimi ( $\bar{X} =24,48$ ,  $s.s.=8,09$ ), İngilizce ( $\bar{X} =24,85$ ,  $s.s.=8,07$ ), Matematik ( $\bar{X} =24,40$ ,  $s.s.=4,87$ ), Sınıf öğretmeni ( $\bar{X} =22,44$ ,  $s.s.=5,69$ ), Türk Dili ve Edebiyatı ( $\bar{X} =26,03$ ,  $s.s.=6,31$ ) ve Diğer ( $\bar{X} =24,09$ ,  $s.s.=6,74$ ) branşlar arasında öğrenci desteği alt boyutu düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $\chi^2 (5)=4,169$ ,  $p =0,525$ ).

#### 4.3.5.Beş numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

##### Araştırma Sorusu 5: Sosyal destek ve rol çatışması arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 23

##### Ölçekler ve Alt Boyutların Spearman Korelasyon Analizi

	Meslektaş Desteği	Öğrenci Desteği	Etkili Öğretim Desteği	Yönetim Desteği	ÖMSDÖ	İş-Aile	Aile-İş	ROL
Aile Desteği	0,558**	0,438**	0,111	0,608**	0,690**	-0,352**	-0,137*	-0,306**
Meslektaş Desteği		0,590**	0,069	0,661**	0,837**	-0,317**	-0,204**	-0,318**
Öğrenci Desteği			0,035	0,333**	0,518**	-0,108	-0,137*	-0,143*
Etkili Öğretim Desteği				0,309**	0,330**	-0,136*	-0,257**	-0,224**
Yönetim Desteği					0,939**	-0,493**	-0,314**	-0,497**
ÖMSDÖ						-0,468**	-0,309**	-0,478**
İş-Aile							0,453**	0,895**
Aile-İş								0,778**

\*,05 \*\* ,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı.

Rol çatışması ve sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda;

Aile Desteği ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,306$ ,  $p=0,000$ ), İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,352$ ,  $p=0,000$ ), Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,137$ ,  $p=0,035$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Meslektaş Desteği ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,318$ ,  $p=0,000$ ), İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,317$ ,  $p=0,000$ ), Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,204$ ,  $p=0,002$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğrenci Desteği ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,143$ ,  $p=0,028$ ) ve Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,137$ ,  $p=0,036$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu

tespit edilmiştir. İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,108$ ,  $p=0,098$ ) ve öğrenci desteği arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Etkili Öğretim Desteği ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,224$ ,  $p=0,001$ ), İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,136$ ,  $p=0,000$ ), Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,257$ ,  $p=0,000$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yönetim Desteği ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,497$ ,  $p=0,000$ ), İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,493$ ,  $p=0,000$ ) ve Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,314$ ,  $p=0,000$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Genel sosyal destek düzeyi ile Rol çatışması düzeyi ( $r=-0,478$ ,  $p=0,000$ ), İş-Aile çatışması düzeyi ( $r=-0,468$ ,  $p=0,000$ ) ve Aile-İş çatışması düzeyi ( $r=-0,309$ ,  $p=0,000$ ) arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal destek düzeyi ve rol çatışması düzeyleri arasında anlamlı olan ilişkilerde ilişkilerin yönü negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Sosyal destek düzeyi arttıkça rol çatışması düzeyleri azalmaktadır.

#### 4.3.6. Altı numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

##### 4.3.6.1. Sosyal destek iş aile çatışması regresyon analizi

**Araştırma Sorusu 6: Sosyal destek, rol çatışmasını ne düzeyde yordamaktadır?**

Tablo 24

*Sosyal Destek, İş Aile Rol Çatışması Regresyon Sonuçları*

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF

(Constant)	25,27ds0	1,039		24,329	,000	---	---
Yönetim Desteği	-,145	,015	-,532	-9,585	,000	---	---

$R^2=0,0283$   $F=91,879$   $p=0,000$  DW: 1,945

Bağımlı Değişken: İş Aile Rol Çatışma Düzey  
Bağımsız Değişken: Yönetim desteği

Sosyal destek düzeylerinin iş aile rol çatışması üzerindeki yordama ilişkisini tespit etmek amacıyla Bacward yöntemi ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda iş aile çatışması düzeyi üzerinde sadece yönetim desteği alt boyutunun anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. ( $F=91,879$ ,  $p=0,000$ )

Yönetim desteği düzeyinin iş aile rol çatışması düzeyi üzerinde  $-0,532$  düzeyinde ( $\beta=-0,532$ ,  $t=-9,585$ ,  $p=0,000$ ) negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetim desteği arttıkça iş aile rol çatışması düzeyinde %53,2 düzeyinde azalma olacaktır. Oluşturulan regresyon modeli iş aile rol çatışması düzeyinde meydana gelen değişimin %2,83'ünü açıklamaktadır. ( $R^2=0,0283$ )

#### 4.3.6.2.Sosyal destek aile iş çatışması regresyon analizi

Tablo 25

*Sosyal Destek, Aile İş Rol Çatışması Regresyon Sonuçları*

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF

(Constant)	17,603	1,544		11,398	,000		
Meslektaş Desteği	-,088	,021	-,252	-4,094	,000	,997	1,003
Etkili Öğretim Desteği	-,240	,062	-,237	-3,861	,000	,997	1,003

$R^2=0,127$   $F=16,800$   $p=0,000$  DW: 1,873

Bağımlı Değişken: Aile İş Rol Çatışma Düzey

Bağımsız Değişken: Meslektaş Desteği, Etkili Öğretim Desteği

Sosyal destek düzeylerinin aile iş rol çatışması üzerindeki yordama ilişkisini tespit etmek amacıyla Backward yöntemi ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan regresyon analizi sonucunda iş aile çatışması düzeyi üzerinde sadece Meslektaş Desteği, Etkili Öğretim Desteği, Yönetim Desteği alt boyutlarının anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. ( $F = 16,800$ ,  $p = 0,000$ )

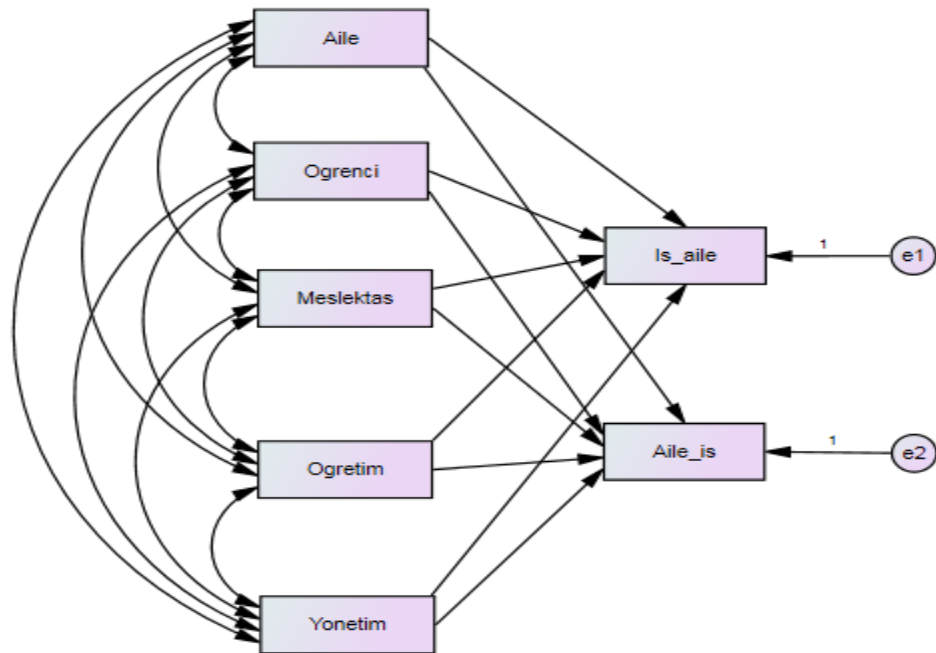
Tolerans ve VIF değerleri incelendiğinde tolerans değerlerinin 0'dan büyük ve VIF değerlerinin 10'dan küçük olması nedeniyle çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı ve Durbin Watson istatistiğinin ise 1,873 değeri olarak 1-3 aralığında olması hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Meslektaş Desteği ( $\beta = -0,088$ ,  $t = -1,995$ ,  $p = 0,000$ ) düzeyi ve Etkili Öğretim Desteği ( $\beta = -0,240$ ,  $t = -2,837$ ,  $p = 0,000$ ) düzeyinin iş aile rol çatışması düzeyi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Meslektaş ve etkili öğrenme düzeyi arttıkça iş aile rol çatışması düzeyleri azalacaktır.

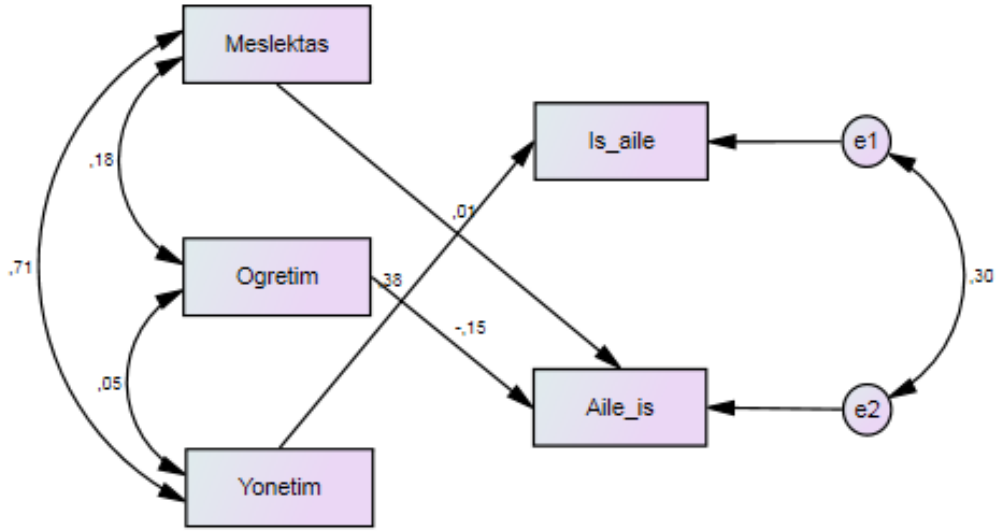
Oluşturulan regresyon modeli iş aile rol çatışması düzeyinde meydana gelen değişimin %12,7'sini açıklamaktadır. ( $R^2 = 0,127$ )

#### 4.3.7. Yedi numaralı araştırma sorusuna ilişkin bulgular

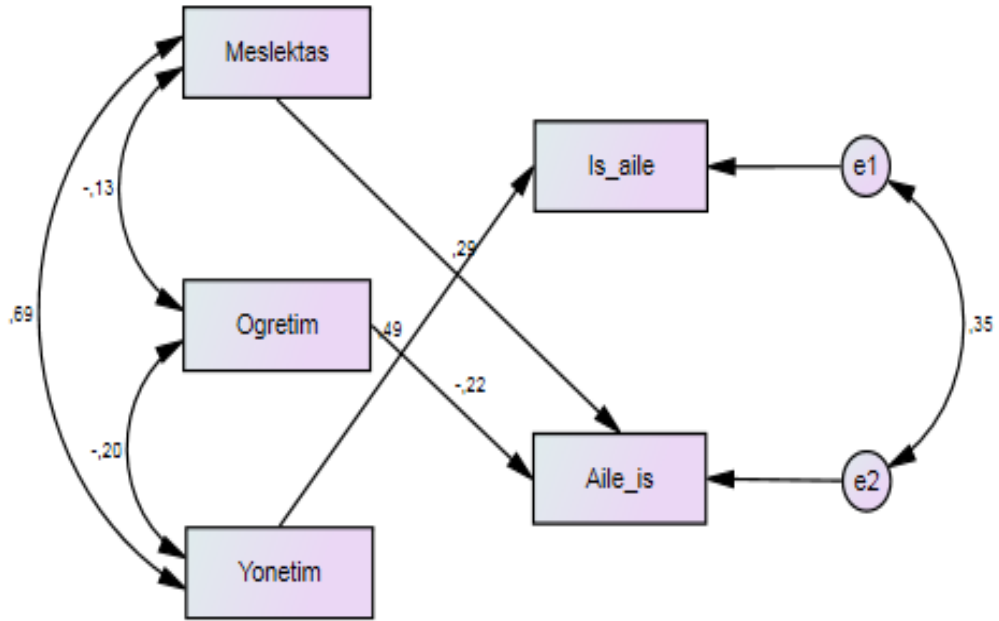
**Araştırma Sorusu 7: Sosyal destek ve rol çatışması ilişkisinde cinsiyetin farklılaştırıcı rolü var mıdır?**



Şekil 3. Moderation Analizi Başlangıç Modeli



Şekil 4. Erkek Moderation Analizi Modeli



Şekil 5. Kadın Moderation Analizi Modeli



Tablo 26

*Moderation Analizi Regresyon Sonuçları*

				Regresyon Tahmini	St hata	Kritik oran	P
	Aile_is	<---	Meslektas	0,002	0,046	0,050	0,960
Erkek	Aile_is	<---	Ogretim	-0,113	0,102	-1,111	0,267
	Is_aile	<---	Yonetim	0,117	0,040	2,926	0,003
	Aile_is	<---	Meslektas	0,102	0,023	4,417	0,000
Kadın	Aile_is	<---	Ogretim	-0,240	0,070	-3,422	0,000
	Is_aile	<---	Yonetim	0,193	0,024	7,990	0,000

Grafiklerde standartlaştırılmış hali gösterilen modeller arası yol katsayılarının istatistikleri Tablo 26'da verilmiştir. ÖMSDÖ ölçeğindeki aile ve öğrenci alt boyutlarının modellerde anlamsız olduğu tespit edildiğinden modellerden çıkarılmıştır. Ayrıca tüm yollar denenerek regresyon p değeri anlamsız olan yollar çıkarılarak şekillerdeki son haline getirilmiştir. Tablo 27'deki model uyum indeksleri de modelin uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 26'ya göre Yönetim desteğinin her iki cinsiyet durumunda da İş-Aile rol çatışmasına etki ettiği görülmektedir. Cinsiyetler arası etki düzeyleri arasında fark olup olmadığı Tablo 28 ve Tablo 29'da Kikare ve Grup Fark analizleri ile analiz edilmiştir.

Tablo 27

*Moderation Analizi Uyum İndeksi Sonuçları*

SD	6
p	0,453
$\chi^2$	5,738
$\chi^2/sd$	0,956
RMR	0,888
GFI	0,990
AGFI	0,952
CFI	1,000
RMSEA	0,000

Kriter	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Sınır
$\chi^2$	$0 < \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$
p değeri	$0.05 \leq p \leq 1.00$	$0.01 \leq p \leq 0.05$
$\chi^2/sd$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.10$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$

\* RMSEA = Yakınlık düzeyinin hata kareler ortalamasının kare kökü, RMR = Hata kareler ortalamasının kare kökü, GFI = Uyum iyiliği endeksi, AGFI = Düzeltilmiş uyum iyiliği endeksi, CFI = Karşılaştırmalı uyum endeksi. (Engel ve Moosbrugger, 2003).

Tablo 28

*Moderation Analizi Kikare Fark Sonuçları*

	Ki-kare	SD	p
Kısıtlanmamış	5,738	6	
Tam Kısıtlı	11,435	9	
Grup		2	
Fark	5,697	3	0,127
90% Güven	8,44	7	
Fark	2,71	1	0,100
95% Güven	9,58	7	
Fark	3,84	1	0,050
99% Güven	12,37	7	
Fark	6,63	1	0,010

Tablo 4.28’de yer alan hem kısıtlanmamış hem de tam kısıtlı model arasındaki Ki Kare analizi sonucunda  $p=,127>,05$  olduğundan dolayı model düzeyinde cinsiyete göre anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Her ne kadar model düzeyinde anlamlı fark bulunmasa da yol düzeyinde anlamlı farklar olabileceğinden dolayı Tablo 4.29’da verilen grup farkları analizi yapılmıştır.

Tablo 29

*Moderation Analizi Grup Farkları Sonuçları*

			Erkek		Kadın		z-skor
			Tahmin	P	Tahmin	P	
Aile_is	<---	Meslektas	0,002	0,960	0,102	0,000	1,93*
Aile_is	<---	Ogretim	-0,113	0,267	-0,240	0,000	-1,025
Is_aile	<---	Yonetim	0,117	0,003	0,193	0,000	1,610

Not: \*\*\* p <0.01; \*\* p <0.05; \* p < 0.10

ÖMSDÖ ölçeğinin tüm alt boyutlarıyla da gerçekleştirilen analizler sonucunda Meslektas desteğinin Aile-İş rol çatışmasında etkili olduğu görülmüştür ve cinsiyete göre %10 düzeyinde anlamlı derecede farklı olduğu tespit edilmiştir (z-score=1,93).

Meslektas Desteği Aile-İş rol çatışmasına erkeklerde 0,002 gibi düşük ve anlamsız bir etkiye sahipken kadınlarda 0,102 gibi pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Buna göre Meslektas Desteğinin kadınlarda Aile-İş rol çatışmasını arttırdığı tespit edilmiştir.

Tablo 30

*Aile İş Rol Çatışması Moderation Analizi Regresyon Sonuçları*

	Katsay ı	St Hata	t	p	Güven Alt	Güven Üst	R2	F	p
Sabit	20,318	3,694	5,500	0,000	13,039	27,596			
Cinsiyet	-5,852	3,002	-1,950	0,052	-11,766	0,062			
Meslektas	-0,237	0,071	-3,329	0,001	-0,378	-0,097			
Etkileşim (Cinsiyet*Mesle ktas)	0,123	0,058	2,124	0,035	0,009	0,236	0,090	7,652	0,000
Etki Düzeyi									
Kadın	-0,115	0,024	-4,749	0,000	-0,162	-0,067			
Erkek	0,008	0,052	0,151	0,880	-0,095	0,111			
Etkileşim (Cinsiyet*Meslektas) Şarh Etkisi							0,018	4,510	0,035

Aile İş rol çatışması ölçeğine cinsiyet moderatörlüğünde meslektaş desteği etkisi incelendiğinde modelin açıklayıcılık gücü  $R^2 = \%9,0$  bulunurken moderatör değişkenin  $R^2$  katkısı  $\%1,8$  düzeyinde pozitif ve anlamlıdır ( $p = ,035 < ,05$ ). Model bütünüyle anlamlı olarak tespit edilmiştir ( $p < ,05$ ). Cinsiyet değişkeninde kadının anlamlı fakat ters yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -0,0115$ ).



## Bölüm 5

### Sonuç ve Tartışma

Sosyal destek ve güven hem toplumda hem de eğitim kurumlarında önemli olan ve üzerinde sıklıkla durulan konulardır biridir. Değer üreten kurumlar olarak okullarda, öğretmenlerin güvensiz ve destekten yoksun olarak çalışmalarının farklı birçok probleme yol açabileceği durumu örgütsel güven ile sosyal destek konuları daha da önemli hale getirmiştir.

Çatışma, kişilerin arasında ilgi farklarından kaynaklı, huzursuzluk, stres, sıkıntı, düşmanlık, kavga gibi olumsuz davranışlara sebep olan sosyal bir olgudur. İş ortamında algılanan rol çatışması ile rol belirsizliklerinin; stres, kararsızlık, iş tatminsizliği, endişe, gerilim ve aşırı heyecan gibi psikolojik rahatsızlıklara; kaynak israfı, verimsizlik, iş kaybı, yönetim ve örgüte güvensizlik, düşük örgütsel bağlılık ve personel devir hızı artışı gibi örgütsel problemlere neden olmaktadır.

“Özel Okul Sektöründe Sosyal Destek Ve Rol Çatışması İlişkisinde Cinsiyetin Farklılaştırıcı Rolü” başlığı altında yapılan bu çalışma özel okullarda çalışan öğretmenlerin sosyal destek algısı ve rol çatışma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide cinsiyetin farklılaştırıcı rolünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Yapılan araştırmaya 235 kişi katılım sağlamıştır. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun kadın, ve evli bireylerden oluştuğu saptanmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun eğitim düzeyinin Üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun 1-0 yıllık mesleki kıdeme sahip oldukları saptanmıştır. Görev süreleri incelendiğinde ise çoğunluğunun 1-5 yıllık görev süresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların öğretmen pozisyonunda olan bireyler olduğu tespit edilmiştir.

Ölçekler vasıtası ile toplanan verilerden hareketle yapılan açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçek yapılarının orijinal ölçek yapısı ile örtüştüğü ve güvenilirliklerin araştırma sonuçlarını genelleştirilebilecek nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin sosyal destek ölçeği maddelerinden “Okulun fiziksel koşulları çok kötü.”, “Öğrencilerimin beni sevdiklerini hissediyorum.” ve “Kendimi öğrencilerime yakın hissediyorum” olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin okulun fiziksel koşullarından memnun olmadıkları ve öğrencileri ile duygusal bağ kurarak yakın hissettikleri tespit edilmiştir.

En az katılım ise “Sınıfımızda özel bir çocuk olduğunda ne yapacağım konusunda bana yol gösterecek kişilere ihtiyaç duyuyorum.” ve “Okulumuzun gelişimine katkıda bulunacak pek çok toplumsal desteğimiz var.” ifadeleri olmuştur. Katılımcı bireylerin mesleki anlamda kendilerini yeterli gördükleri ve sınıf içi durumlar ile başa çıkabileceklerine inandıkları ve okulun gelişimi konusunda toplumsal desteği az buldukları tespit edilmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin öğrencileri ile yüksek düzeyde duygusal bağlılık kurdukları ve öğrencilerinden yüksek düzeyde duygusal destek gördükleri tespit edilmiştir. Katılımcıların aile desteğini en düşük düzeyde sahip oldukları tespit edilmiştir.

İş-aile yaşam çatışmasına sebep olan birden çok faktör vardır. Bunların en başında cinsiyet faktörü gelir ki, yapılan birçok araştırmada kadınların yaşadıkları iş aile çatışması erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Çarıkçı, 2001; Özmete ve Eker, 2012, s.18). Özellikle, kadınların ailevi sorumluluklarının fazlalığı, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını daha fazla yaşamalarına sebep olabilmektedir (Dursun ve İştari, 2014, s.127).

Kadınların iş yaşamına yoğun katılımlarıyla ev rollerinin üzerine iş rollerini de eklediğini söylemek mümkündür. Ailede geleneksel anne ve kadın rolü her bakımdan yerine getirilmesi beklenilmesinin yanı sıra kadından işte de çalışan bir birey rolünü etkin olarak üstlenmesi beklenir. Bu iki alanın arasında yoğun gidiş gelişlerin ve beklentilerin kadınlarda gerilim ve çatışma durumlarına sebep olduğu ve bu da kadınların kişisel durumlarının yanında iş yerindeki verimliliğini de etkilemektedir. Bu sebeple iş ve aile alanlarında etkileşimlerin birbirini nasıl etkilediği ve bu etkileşimin iş yaşamına etkilerinin giderek önem kazandığı görülmektedir (Arslan, 2012, s. 111). Bu çalışmada rol çatışması ölçeğinde en yüksek katılım puanı İş-Aile alt boyutunda “İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum.” ifadesi alırken en düşük katılım puanı ise Aile-İş alt boyutunda “Aile yaşamım iş-yerimdeki sorumluluklarımı engelliyor.” ifadesindedir. Katılımcıların iş hayatındaki yorgunluklarının aile hayatını etkilediği fakat aile yaşamlarının iş yerindeki sorumluluklarını yerine getirmede çok etkili olmadığı tespit edilmiştir. Rol çatışması düzeyleri incelendiğinde iş aile çatışması yüksek düzeyde iken aile iş çatışmasının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin iş hayatları aile hayatını etkilerken aile hayatlarının işlerini pek etkilemediği tespit edilmiştir.

Ayrıca Özen ve Uzun (2005, s. 143)'nin çalışmasında, aile-iş ölçeğinden elde edilen bulgularda, erkeklerin % 64'ü ve kadınların %63'ü “hiçbir zaman” ve “çok nadir” evdeki işler yüzünden işyerinde yorgun olmadıklarını ve kişisel sorumluluklarının işyerindeki verimliliklerini genellikle erkekler %71, kadınlar %64 oranında etkilemediklerini söylemişlerdir.

Katılımcıların öğrencilerinden gördükleri duygusal destek düzeylerinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadın ve erkeklerin benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrencilerinden gördükleri duygusal destek düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrencilerinden gördükleri duygusal destek düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, mesleki pozisyon ve brana göre yapılan incelemesinde katılımcıların benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların öğrencilerinden gördükleri duygusal destek düzeylerinin görev süresine göre yapılan incelemesinde 1-5 yıl görev süresine sahip olanların 6-10 yıl görev süresine sahip olanlara göre öğrencilerinden daha yüksek düzeyde duygusal destek gördükleri tespit edilmiştir. Eğitim ve öğretimin fiziksel koşullarından gördükleri destek düzeylerinin Cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadın ve erkeklerin benzer oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim ve öğretimin fiziksel koşullarından gördükleri destek düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim ve öğretimin fiziksel koşullarından gördükleri destek düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, görev süresi, mesleki pozisyon ve branşa branşlardan olan katılımcıların birbirine benzer düzeyde oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların yöneticilerinden gördükleri destek düzeylerinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadın ve erkeklerin benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların yöneticilerinden gördükleri destek düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların yöneticilerinden gördükleri destek düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, görev süresi, mesleki pozisyon ve branşa yapılan incelemesinde katılımcıların benzer sosyal destek düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Altay (2007)'ın "*Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyi Arasındaki İlişki*" isimli çalışmasında okul yöneticilerinin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin bitirdikleri en son eğitim kurumuna, mesleki ve yöneticilik kıdemine, okuldaki öğrenci sayısına ve öğretmen sayısına göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu sorulara bakıldığında öğretmenlerin algıladığı sosyal destek düzeyleri üzerinde cinsiyetleri, branşları ve eğitim düzeylerinin doğrudan etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Öğretmenlerin erkek veya kadın olmalarıyla dal veya sınıf öğretmenleri olmalarının destek algılarında bir fark meydana getirmediği tespit edilmiştir.

Bir başka çalışmada cinsiyetin, erkek ve kızların destek algılarının arasında istatistiki bakımdan farklılığın anlamlı bulunmamış ve kızların arkadaş, aile, özel bir



insan ve toplumda algılanmış olan destek erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Güzel, 2005). Başka bir çalışmada 12-22 yaş grubunda bulunan gençlerde çok yönlü algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenirlik ve geçerliliği araştırılmıştır. Cinsiyete bakıldığında erkek ve kızlar arasında sosyal destek kaynaklarının arasında herhangi bir fark tespit edilememiştir (Çakır, 1993).

Ayrıca bu çalışmada katılımcıların yöneticilerinden gördükleri destek düzeylerinin Mesleki Kıdeme göre yapılan incelemesinde 1-5 yıl kıdeme sahip olanların Yönetim Desteği puanları 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha düşük ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanların Yönetim Desteği puanları ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Taşdan ve Yalçın (2010)'nın yaptıkları bir araştırmada mesleğe yeni başlayan ve 10 yıldan fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 2 ile 6 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha çok sosyal destek algıladıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, mesleğe yeni başlayan ve 10 yıldan çok kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul yönetiminden, meslektaş ve ailelerinden algıladığı sosyal destek düzeylerinin de 2 ile 6 arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin okul yönetimi, meslektaş ve ailelerden algıladığı destek düzeylerinin mesleki kıdemin artması ile doğru orantılı arttığını görülmektedir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin ilk dönemlerinde okul yönetimi, meslektaş ve ailelerinden yüksek oranlarda destek algıladıkları görülürken, öğretmenlerin kıdemleri 2 ile 6 yıl arasındayken bu desteğin azalması ve 7 ile 10 yıl arasında tekrar artması söz konusudur. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin hem okul yönetimi, hem meslektaş hem de ailelerden fazla destek algılamalarının öğretmenlerin uyum sürecine de olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Çatışmanın olumlu olarak etkilendiği önemli bir değişken olan sosyal destek bireylerin güvende hissetmelerine ve ruhsal anlamda rahatlamalarına ve güvenli sosyal ilişkilerin kurulması için temel unsurlardandır (Tilly, 1990). Yapılan çalışmalarda sosyal destekle çatışmanın arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır (Moon,

2008; Adams ve ark., 1996). Bu çalışmalara bakıldığında, sosyal desteğin, çalışma hayatında ve aile içindeki çatışmalarda önemli rolü olduğu, yaşanan çatışmaları azalttığı ve özellikle de aile desteğinin bireylerin dışarıda yaşamış olduğu çatışma durumlarının olumlu olarak etkilenmesine yol açmıştır. Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda sosyal destek ruhsal anlamda iyi olma durumlarını olumlu yönde etkilediği belirtilir (O' Driscoll, Brough, Kalliath, 2004).

Bozoğlan (2014, s. 171)'ın yaptığı çalışmada sosyal desteğin değişken şeklinde kabul edilen çatışmanın anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgunun sosyal destek ile çatışmanın arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar tarafından doğrulandığı görülür (Adams ve ark., Daniel, 1996). Yapılan bir başka çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılamış oldukları sosyal destek düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır (Taşdan ve Yalçın, 2010, s. 2580).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların iş aile rol çatışma düzeylerinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde iş aile rol çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadınların iş hayatlarında aile, evlilik ve çocuğunun kariyerlerinden önce gelmesi, bu sebeple kadının aile yaşamında üstlendiği rol ve sorumluluklarının gereğince mesleklerinde terfi imkanlarının kısıtlandığı, kadınların evliliği ve çocuklarının iş hayatı ve kariyerinin sekteye uğratması gibi sebeplerle iş-aile çatışması kadınlarda daha çok görülmektedir (Arslan, 2012, s. 100).

Bu çalışmada katılımcıların iş aile rol çatışma düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer iş aile rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak başka bir çalışmada ise bireylerin medeni hali ile çocuk sayısının iş aile çatışmasını etkilediği görülmektedir. Bekar olan bir çalışanın yalnızca işine odaklanma ve iş yaşamında başarılı olması daha kolayken, evli ve çocuklu bir çalışanın, ailesiyle ilgili sorumluluklar da üzerine eklendiği zaman çatışmaya girmesinin daha kolay olduğu görülmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 19).

Ayrıca katılımcıların iş aile rol çatışma düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, görev süresi, mesleki pozisyon ve bransa yapılan incelemesinde katılımcıların benzer iş aile rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların aile iş rol çatışma düzeylerinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadın ve erkeklerin benzer aile iş rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların aile iş rol çatışma düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer aile iş rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların aile iş rol çatışma düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, görev süresi, mesleki pozisyon ve branşa katılımcıların bir birine benzer düzeyde aile iş rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak Başoğlu vd., (2016: 288)'nin "Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi Ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi" isimli çalışma sonuçlarına bakıldığında cinsiyetin aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara yapılan benzer çalışmalarda da benzerlik olduğu saptanmıştır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Sevim, 2015; Efeoğlu, 2006). Bu durumun iş alanları ve çalışma ortamlarında kadın ve erkeğin çalışma şartlarının eşitlenmeye başlanması, erkeğin aileyle ilgili sorumlulukları kadınla paylaşmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bununla beraber yapılan bazı çalışmalarda da cinsiyetin aile ve iş hayatı üzerinde etkili olduğu çalışmalarla olduğu görülmektedir (Çarıkçı, 2001). Belirtilmesi gereken bir başka durum da yapılan çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışma ile yaş arasında anlamlı bir farklılığın olmadığıdır (Başoğlu vd., 2016: 289). Farklı örneklem grupları olan çalışmalarda da benzer sonuçların olduğu görülmektedir (Çağatay, 2012).

Katılımcıların genel rol çatışma düzeylerinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadın ve erkeklerin benzer genel rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların genel rol çatışma düzeylerinin medeni duruma göre yapılan incelemesinde evli ve bekar olanların benzer genel rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların genel rol çatışma düzeylerinin eğitim durumu, mesleki kıdem, görev süresi, mesleki pozisyon ve branşa bir birine benzer düzeyde genel rol çatışması düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Aile Desteği ile Rol çatışması düzeyi ile İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aile desteği düzeyi arttıkça İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır. Meslektaş Desteği ile Rol çatışması düzeyi, İş-Aile çatışması düzeyi ve

Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Meslektaşlardan görülen destek düzeyi arttıkça Rol çatışması düzeyi, İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır. Öğrenci Desteği ile Rol çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerinden görülen duygusal destek düzeyi arttıkça Rol çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır. Başoğlu vd., (2016: 285)'nin yaptıkları çalışmada erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında aile-iş ve iş-aile çatışması bakımından farklılık önemli olmadığı görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında iş aile yaşam çatışmasının birçok açıdan bireyleri etkilediği görülmektedir. Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, iş aile yaşamı çatışması, bireylerin işten ayrılma niyetini (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009), iş tatminlerini (Efeoğlu, 2006; Turunç ve Erkuş, 2010; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009;), yaşam doyumlarını (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009), örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarını (Turunç ve Erkuş, 2010; Efeoğlu, 2006), iş stresini (Turunç ve Erkuş, 2010; Efeoğlu, 2006) ve iş performanslarını (Çelik ve Turunç, 2009) etkilediği görülmektedir.

İş-Aile çatışması düzeyi ve öğrenci desteği arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Etkili Öğretim Desteği ile Rol çatışması düzeyi, İş-Aile çatışması düzeyi Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etkili öğretim bir diğer ifadeyle eğitim ve öğretimin fiziksel koşullarından alınan destek arttıkça Rol çatışması düzeyi, İş-Aile çatışması düzeyi Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır. Yönetim Desteği ile Rol çatışması düzeyi İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetimden alınana sosyal destek düzeyi arttıkça Rol çatışması düzeyi İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır.

Çalışmalarda sosyal desteğin, iş ortamında ve ailede yaşanan çatışmalarda önemli rol oynadığını, yaşanan çatışmaları azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca, aile desteğinin bireyin dışarıda yaşadığı çatışmaları olumlu yönde etkilediğini bulunmuştur ve sosyal desteğin yaşamda sorunları çözmeye katkıda bulunduğunu ve sosyal desteğin eksikliğinin çatışma sıklığını artırdığını göstermiştir. Sheeber ve ark. (1997)

sosyal desteğin bireyin etrafını algılamasını olumlu yönde etkilediğini ve bu olumlu algının ise bireyin çatışma çözümünde yapıcı yaklaşımlar sergilemesini kolaylaştırdığını ortaya koymuştur. Choi ve ark. (1996) sosyal desteğin yaşam doyumunu olumlu yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmacılara göre sosyal destek stres oluşturan faktörleri azaltmakta, bireylerin çevresine, sosyal olaylara bakışını ve sosyal etkinliklere katılımını, dolayısıyla yaşam doyumunu artırmaktadır. Başka bir deyişle sosyal destek yaşam doyumunu artırmada önemli etken olarak gözükmektedir.

Genel sosyal destek düzeyi ile Rol çatışması düzeyi İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel sosyal destek düzeyi arttıkça rol çatışması düzeyi İş-Aile çatışması düzeyi ve Aile-İş çatışması düzeyi azalmaktadır. Yönetim desteği düzeyinin iş aile rol çatışması düzeyi üzerinde -0,532 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yönetim desteği arttıkça iş aile rol çatışması düzeyi azalacaktır. Meslektaş Desteği düzeyi ve Etkili Öğretim Desteği düzeyinin iş aile rol çatışması düzeyi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Meslektaş desteği ve etkili öğretim düzeyi arttıkça iş aile rol çatışması düzeyi azalacağı tespit edilmiştir. Sosyal destek ölçeği alt boyutları yapılan analiz sonucunda meslektaş desteğinin aile iş rol çatışması düzeylerinde cinsiyetin anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir.

Meslektaş desteğinin aile iş rol çatışması düzeyleri üzerindeki etkisinin cinsiyete göre yapılan incelemesinde kadınlardaki meslektaş desteğinin aile iş rol çatışması üzerindeki etki düzeyinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kadınlarda meslektaş desteği düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın aile iş rol çatışması düzeyine olan etkisi erkeklere meydana gelecek olan bir birimlik artışın aile iş rol çatışması düzeyine olan etkisinden daha yüksektir. Kadınların meslektaş desteği düzeylerinin aile iş rol çatışması düzeyleri üzerindeki etkisinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Adams, B, Gary, A, Lynda, A. K. & Daniel, W. K. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 421-420.
- Akın, M. (2009). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-31.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 39-70.
- Aksüllü, N. ve Doğan, S. (2004). Huzurevinde ve evde yaşayan yaşlılarda algılanan sosyal destek etkenleri ile depresyon arasındaki ilişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 5(2), 76-84.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aslan, M. (2014). *Ortaokullarda okutulan seçmeli derslerin seçiminde velilerin göz önünde bulundurduğu kriterlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ayçan 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.
- Aydın, B.(2001). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: SFN Televizyon-Tasarım Yayıncılık.

- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Baltaş, Z. (2000). *Sağlık psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, G. (2008). *Türkiye’de otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başer, Z. (2006). *Ailede algılanan sosyal destek ile kendini kabul düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayraktar, Ö. (2011). *Üniversite öğrencilerinin algılanan sosyal destek düzeyleri ile duygusal zekâları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bayram, D. (1999). *Bir grup gençte ruhsal belirti ile sosyal destek ilişkisi* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bumin, B. ve Şengül, A. (2000). İnsan kaynaklarının değeri ve organizasyonlarda role dayalı stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Sekizinci Ulusal Yönetim Organizasyonu Kongresi-Bildiriler Kitabı*, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, H. (2006). Rol Belirsizlik, rol çatışması, tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58
- Çağatay, A. (2012). *İş – Aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara’daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Çakır, H. Y. (1993). *12-22 Yaş grubundaki gençlerde çok yönlü algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çarıkcı, İ. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması - bireysel ve örgütsel boyutlar* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çelik, H. (2009). *Anadolu liselerinde son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek tercihlerine etki eden faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile - iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 108-129.
- Çıtak, E. A. (2006). *Çatışma çözümü eğitiminin hemşirelerin çatışma çözüm becerisi, yönetimi ve tükenmişlik düzeyine etkisinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demirtaş, A.S. (2007). *İlköğretim VIII. sınıf öğrencilerinin algılanan sosyal destek ve yalnızlık düzeyleri ile stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dennis, S. (2003). Workplace bullying among business professionals, prevalence, organizational antecedents and gender differences, *Academic Dissertation*.
- Duru, E., (2008). Üniversiteye uyum sürecinde yalnızlığı yordamada sosyal destek ve sosyal bağlılığın doğrudan ve dolaylı rolleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 13- 24.



- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eker D. Arkar H. ve Yıldız H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 1 (1), 17-25.
- Engel K.S. and Moosbrugger H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research. University of Koblenz-Landau*, 8(2), 23-74.
- Erdeğer, N. (2001). *Lise öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem. R., Aslan Ş. Sarıgüzel H. ve İşal D. (2009). Hastane çalışanlarında iş-aile yaşam çatışması, iş stresi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin araştırılması, *Uluslararası Davraz Kongresi*, Isparta, 1442-1454.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Erim, B. (2001). *Yetiştirme yurtlarında ve aileleri yanında yaşayan ergenlerin, benlik saygısı, depresyon ve yalnızlık düzeyleri ile sosyal destek sistemleri açısından karşılaştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkenekli, M. (2000). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş gören tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: bilişim sektöründe uygulamalı bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, M. (1998). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Esatoğlu A. E., Ağırbaş, İ, Akbulut, Y, Çelik, Y. (2002). *Hastanelerde rol çatışması ve rol belirsizliği: sağlık bakanlığı hastanelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güney, S. (2010). *Davranış bilimleri* (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Güngör, D. (1996). *Üniversite öğrencilerinin arkadaş ve aileleri ile ilişkisi, sosyal destek, doyum ve yalnızlık* (Yüksek Lisans Tezi). ODTÜ, Ankara.

Güzel, H. (2005). *Psikiyatrik yardım alan ergenlerin sosyal destek algıları ve bunu etkileyen etmenler* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Helsingfors, (2005). [http://www.hse.gov.uk/research/hsl\\_pdf/2006/hs0630.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs0630.pdf) adresinden edinilmiştir.

İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin üniversite bölüm tercihleri ve kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiye dair bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kahraman İ, Yeşilçiçek K.(2007). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin aile ve arkadaşlarından algıladıkları sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi HYO Dergisi*, 10, 10–21.

Kaner S. (2003). Aile Destek ölçeği: Faktör yapısı, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 4 (1), 57-72.

Kaner, S. (2007). *Öğretmen mesleki sosyal destek ölçeği'nin psikometrik özellikleri*. (Yayınlanmamış Araştırma Raporu). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Karadağ, İ. (2007). *İlköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının sosyal destek kaynakları açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi).

Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kılınç, T. (1991). Rol çatışmasını belirleyen örgütsel faktörler ve satış elemanlarına yönelik sektörel bir araştırma, *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1-2), 19-34.

Kıyak, S.(2006). *Genel lise öğrencilerinin meslek seçimi yaparken temel aldığı kriterler* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kozaklı, H. (2006).*Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Köktürk, A. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliği ile değişime direnme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Köprü, M. C. (2007). *Endüstri meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerin mesleki ilgisi ile seçtikleri alan arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köroğlu ,Ö., Köroğlu A., Alper, B. (2012). Doğaya dayalı gerçekleştirilen turizm faaliyetleri içerisinde turist rehberlerinin rolleri üzerine bir inceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(22), 131-139.

- Kundakcı, H. (2003). *Ankara Numune ve Araştırma Hastanesi hekimlerinin ve hemşirelerinin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutlu, Figen E. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Nakigudde J, Musisi S, Ehnvall A, Airaksinen E, Agren H. (2009). Adaptation of the multidimensional scale of perceived social support in a Ugandan setting. *African Health Sciences*; 35–41.
- Narin, Y. (2010). *İstanbul ilinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin çatışması, iş doyumu ve stres düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O' Driscoll, M P, Brough, P & Kalliath, T J (2004). Work/family conflict, Psychological well-being, satisfaction and social support: A Longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1), 36.
- Ökdem Ş, Yardımcı F. (2010). Üniversite öğrencilerinin algılanan sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Anadolu Psikiyatr Dergisi*, 228–234.
- Önel N. (2006) *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özbay, Y. (1996). Üniversite öğrencilerinin problem alanları ile yardım arama arasındaki ilişki. *IX. Ulusal Psikoloji Kongresi*, 176-189, İstanbul.

- Özbesler, C. (2001). *Çocukluk çağı lösemileri ve sosyal destek sistemlerinin aile işlevlerine etkileri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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*, 69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İş yerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3).
- Özkan, Ş. (2008). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin hekim ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özmete, E. ve Eker, İ. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztemel, K. ve Yüksel, G. (2011). Ergenlerin Çalışma anlayışının yordayıcıları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 205-226.
- Öztürk N., (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performansına etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pearson R. E. (1990). *Counseling and social support (perspectives and practice)*. California SAGE Publication Inc.
- Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nursing practice.*, appleton and lange, Stamford, Connecticut, 255-275.

- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 35-49.
- Sarı, E. (2006). Türk üniversite öğrencilerinin aceleci, araştırmacı ve genel kararsızlık kendilik saygısı düzeylerine etkileri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 3(2), 897-926.
- Sevim, Ü. (2015). *Örgütlerde mobbingin iş performansına etkisinde iş aile yaşam çatışmasının aracılık rolü: eğitim sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM). (2015). *Sınav Bilgileri*. <http://www.osym.gov.tr/belge/1-12668/gecmis-yillardaki-sinavlara-aitsayisal-bilgiler.html> adresinden edinilmiştir.
- Soylu, Ö. (2002). *Üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerin ailelerinden sosyal destek algılayıp algılamama durumlarına göre psikolojik belirtiler yönünden incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Taşdan, M. ve Yalçın, M. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (4), 2569-2620.
- Taşdelen, N. (2000). *İş tatmininin rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla ilişkisi: bankacılık sektöründe bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Temel, A. (2015). Alan ve meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar, *Maltepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,1-11.
- Tikiz, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler*, Ankara: Nobel Yayın.

- Tilly, C. (1990). Transplanted networks. Akt. V. Yans-McLaughlin (Ed.), Migration reconsidered: *History, sociology, and politics* (79–95). New York: Oxford University Press.
- Topuz, A, (2006). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği iş stresi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Tuğut, N. ve Bekar M. (2008). Üniversite öğrencilerinin sağlığı algılama durumları ile sağlıklı yaşam biçimi davranışları arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi HYO Dergisi*, 17–26.
- Turunç, E. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19),415-440.
- Uçar, T. (2014). *Özel eğitim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ve mesleki sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ulu, E. (2007). *Lise öğrencilerinin kariyer inançlarının bazı değişkenlere göre yordanması* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uyan, A. (2014). *Ergenlerde algılanan stres ile sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzun, T. ve Özen, S. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (3), 128-147.

- Ünlü, H. (2001). *Lise öğrencilerinin algıladıkları sosyal desteğin ve ego kimlik statülerinin sosyo- ekonomik düzey ve cinsiyete göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünsar, S. ve Oğuzhan, A. (2009). İmalat sektöründe çalışanların bazı değişkenler açısından rol çatışması ve rol belirsizliğini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11( 2), 243- 262.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, A. (2008). *İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar düzeylerinin incelenmesi: uzunlamasına bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yıldırım, İ. (2006). Akademik başarının yordayıcısı olarak gündelik sıkıntılar ve sosyal destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 258- 267.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirliği ve geçerliği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.
- Yiğit, F. (2010). *Bütçesel katılım ile iş tatmini arasındaki ilişkide rol belirsizliğinin ara değişken etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Yörükoğlu, S. (2008). *Özel bir hastanede çalışan sağlık personelinin rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



## EKLER

### A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenler;

Bu araştırma Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı'nda tez çalışması için yapılmıştır. Sizden beklenen görüşlerinize uyan seçenekleri işaretlemeniz ve soruların hepsini yanıtlamanızdır. Sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu, çalışmanın sonuçlarının sağlıklı olması bakımından önemlidir. Vereceğiniz cevaplar tamamen gizli kalacak ve kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu bilimsel çalışmaya olan katkınız ve içtenlikle verdiğiniz yanıtlar için teşekkür ederim.

Müge ARVIŞ

#### 1. Cinsiyet

Kız  Erkek

#### 2. Yaşınız:.....

#### 3. Medeniz durumunuz:

Evli  Bekar  Diğer

#### 4. Eğitim durumunuz nedir?

Lise mezunu  Üniversite mezunu  Yüksek lisans/Doktora

#### 5. Mesleki kıdeminiz:

1-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21 yıl ve üzeri

#### 6. Şu anda çalıştığınız okulda kaç yıldır görev yapıyorsunuz ?

1 yıldan az  1-5 yıl  6-10 yıl  11 yıl ve üzeri

#### 7. Mesleğinizdeki pozisyonunuz:

Koordinatör  Müdür  Müdür Yardımcısı  Bölüm Başkanı  Öğretmen

#### 8. Branşınız: .....

## B. ÖĞRETMEN MESLEKİ SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ

	Çok Doğru	Biraz Doğru	Doğru	Pek Doğru Değil	Hiç Doğru Değil
1. Çalıştığım kutumda mesleki gelişimimize katkıda bulunacak fırsatlar yaratılmıyor					
2. İş arkadaşlarım bana dostça davranıyor					
3. Aileler, her konuda bizimle işbirliğine girmeye hazırlar.					
4. Sınıftaki Öğrenci sayısı, etkili öğretim yapmamı olumsuz olarak etkiliyor.					
5. Öğrencilerim, bana İyi bir öğretmen olduğumu hissettirirler.					
6. Meslekteki yeni gelişmelerden haberdar olmamızı sağlayacak eğitim fırsatlarımız yok.					
7. İş arkadaşlarımla/meslektaşlarım her konuda bana destek oluyor.					
8. İş yükümüz yönetim tarafından adil dağıtılmıyor					
9. Bir sorunun olduğunda meslektaşlarım bana destek oluyor					
10. Çabalarımız, yönetim tarafından takdir edilmiyor.					
11. Sorunlarım olduğunda İş arkadaşlarım beni dinlerler ve önerilerde bulunurlar.					
12. Okul yönetimi, öğretmenleri her yönden destekliyor,					
13. Sınıfların fiziksel koşulları etkili öğretim yapmamı engelliyor.					
14. İş yerimde gereksinimlerime uygun gelişme fırsatları sağlanıyor.					
15. İş arkadaşlarımla mesleki sorunlarımı ve görüşlerimi paylaşabiliyorum,					
16. Okulda başarıyı teşvik eden bir ortam var.					
17. Okulumuzun gelişimine katkıda bulunacak pek çok toplumsal desteğimiz var.					
18. Okul yönetimi, personel ile dostça ilişkiler kuruyor.					
19. Çok sıkıntılı olduğumda beni rahatlatacak mesai arkadaşlarım var.					

20. Okul yönetimi, mesleki gelişimimize önem veriyor.					
21. . Okulun fiziksel koşullar, çok kötü.					
22. Okul yönetimi, öğretim stratejilerimizi belirlemede bizleri özgür bırakıyor.					
23. . İş arkadaşlarım, öğrencilerin problem davranışlarıyla başa çıkmak için kullandığım disiplin yöntemlerini destekliyorlar.					
24. Okul yönetimi, okulla ilgili kararlarda görüşlerimizden yararlanıyor.					
25. öğrencilerimin beni sevdiklerini hissediyorum.					
26. Yönetim, kişisel inisiyatifimizi kullanmamızı destekliyor.					
27. Ailelerle çakırken karşılaştığım güçlüklerin üstesinden gelmemde İş arkadaşlarım bana yardımcı oluyorlar.					
28. Okulumuzda, eğitim politikalarını birlikte oluşturmaya değer veren bir yönetim anlayışı var.					
29. Öğrencilerimizin aileleri, öğrencilerimizin eğitimi ve disiplini He ilgili yardım çağrılarımıza her zaman destek verirler.					
30. Gereksinimlerim doğrultusunda mesleki gelişim fırsatları veriliyor.					
31. Sınıfımda problem davranışların oluşmasını nasıl önleyeceğim konusunda iş arkadaşlarımdan destek alıyorum.					
32. Okulda karşılıklı müzakereye ve uzlaşmaya dayalı bir yönetim anlayışı var					
33 Sınıfımızda özülld bir çocuk olduğumda ne yapacağım konusunda bana yol gösterecek kişilere İhtiyaç duyuyorum.					
34. Okul yönetimi, her türlü sorunumuzda bizi destekler.					
35. İş arkadaşlarımdan yapıcı eleştiriler ve olumlu geribildirimler alırım.					
36. Okul yönetimi zaman zaman okul personelinin kaynaşmalarını amaçlayan toplantılar düzenler.					
37. Okul yönetimi ve İş arkadaşlarım başarılarımı takdir ederler.					

38. yöneticilerimiz İşteki performansımı takdir ediyorlar.					
39. İş yerimde kendimi güvende ve iyi hissetmemi sağlayan yakın ilişkilerim var					
40. Okut yönetimi zaman zaman personelin gereksinimlerini ve sorunlarını belirlemeyi ve çözüm önerileri getirmeyi amaçlayan toplantılar düzenler.					
41. Çeşitli nedenlerle işe gidemediğimde (hastalık, ailevi sorunlar vb gibi), İş arkadaşlarım benim İş yükümü üstlenirler.					
42. Çocuklarının problem davranışlarıyla baş etmemde aileler bana her zaman destek oluyorlar.					
43 Okulumuza ayrılan ödenek miktarı, etkili eğitim yapılmasını olumsuz olarak etkiliyor					
44 Kendimi öğrencilerime yakın hissediyorum.					

### C. ROL ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan sorulara verilecek olan cevaplar bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. İsim yazmayınız ve cevaplarınızda mümkün olduğu kadar samimi olunuz. Yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Serap ÖZEN - Yrd. Doç. Dr. Turgay UZUN - Muğla Üniversitesi

Cinsiyetiniz:					
Yaşınız:					
Bağlı Bulduğunuz Bölüm:					
Eğitim Düzeyiniz:					
Kıdeminiz:					
Haftalık Çalışma Saati					
Eşinizin İşi:					
Çocuk Sayısı:					
	1	2	3	4	5
	Hiçbir	Çok	Bazen	Çoğu	Her
<b>Aşağıdaki durumların her birini ne kadar sıklıkla yaşadınız?</b>					
1. İşten eve geldiğimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamayacak kadar yorgun oluyorum.					
2. Çok fazla çalışmak zorunda olmam, beni kişisel sorumluluklarımı yapmaktan alıkoyuyor.					
3. Evdeyken aklım işimdeki sorunlarla meşgul oluyor.					

4. İşime ayırdığım zaman yüzünden ailemle yeterince birlikte olamıyorum.					
5. İşim, ev ve aile yaşamımı olumsuz etkiliyor.					
6. Evde yapmak zorunda olduğum işler yüzünden işyerinde çok yorgun oluyorum.					
7. Kişisel sorumluluklarımın çok fazla olması, işyerindeki verimimi olumsuz etkiliyor					
8. Görevde iken İşteyken aklım aile sorumluluklarımla meşgul oluyor.					
9. Aile sorumluluklarım yüzünden amirim ve iş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde gerginlik yaşıyorum.					
10. Aile yaşamım işyerimdeki sorumluluklarımı engelliyor.					
<b><i>Son üç aydır, ne kadar sıklıkla işyerinde <u>amirinizin</u> aşağıdaki davranışlarıyla karşılaştınız?</i></b>					
11. Amirim, görev yeri ve çalışma programımı (çalışma saatleri, fazla çalışma saatleri, ücretli izinler, ek görev, gece nöbeti vb) aile sorumluluklarımı yerine getirebileceğim şekilde düzenledi.					
12. Amirim problemlerimi dinledi.					
13. Amirim, iş ve ailemi (iş ve aile yaşamımı) dengeleme çabalarına katkı sağladı.					
14. Çalışan bir ebeveyn olarak ihtiyaçlarımın karşılanamadığının farkına vardı.					
15. Amirim, fikirlerini ve önerilerini paylaştı. Bazı kararlarını verirken benim de görüşümü sordu.					
16. Amirim anlayışlı ve yardımseverdi.					
<b><i>Son üç aydır, ne kadar sıklıkla evde <u>eşinizin</u> aşağıdaki davranışlarıyla karşılaştınız?</i></b>					
17. Eşim, işimin gereği olan bazı sıkıntılara (örn. Sık sık gece nöbeti, ek görev vs.) katlandı.					
18. Eşimle iş yerimdeki olumlu ya da olumsuz durumları rahatça konuşabildim.					
19. Eşim, görev yerimdeki sorumluluklarımın üstesinden gelebilmem için bana yardımcı oldu.					
20. Eşim, işten eve geldiğimde, dinlememe ve rahatlamama yardımcı olacak huzurlu bir ortam oluşturmaya çalıştı.					
21. Eşim, anlayışlı, sempatik ve yardımseverdi					
22. Eşim ev işleri, alışveriş, fatura ödemeleri, çocuklarla ilgilenmek gibi aile sorumluluklarımı paylaştı.					

## D. İZİN METNİ 1

Turgay Hocam,  
Gerçekten minnettarım.  
Tezim bittiğinde bir kopyasını size de göndereceğim. 😊  
Destek için çok teşekkür eder,  
Saygılarımı sunarım.

Müge ARVIŞ

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: "UZUN, Turgay" <uturgay@mu.edu.tr>

Tarih:02/05/2016 19:55 (GMT+01:00)

Alıcı: Müge Arviş <Muge.Arvis@acischools.k12.tr>

Cc:

Konu: Anket

Merhaba muge

Anket ekte ...Walla kurtulmadı senden tebrik ederim 🎉

Kolay gelsin

Merhaba Turgay Hocam;

İlginiz için çok teşekkür ederim. Çalışmada yer alan Sayın Serap Özen'e de mail gönderdim. Geri dönüş alamadım. Acaba kendisinde var mıdır?

İyi çalışmalar diler,

Saygılarımı sunarım.



**Müge Arviş**

Türkçe Öğretmeni - Turkish Language Teacher

T: +90 (212) 349 44 29

<http://www.acischools.k12.tr>



**From:** UZUN, Turgay [mailto:uturgay@mu.edu.tr]

**Sent:** Friday, April 29, 2016 4:26 PM

**To:** Müge Arviş <Muge.Arvis@acischools.k12.tr>

**Subject:** Re: Tez yazımı için yardım ricası

Merhaba

Ben bulamadım arkadasa sordum bulursa göndereceğim

Kolay gelsin

Prof.Dr.Turgay UZUN

Muğla Sıtkı Koçman

Üniversitesi

29 Nis 2016 tarihinde 14:20 saatinde, Müge Arviş <[Muge.Arvis@acischools.k12.tr](mailto:Muge.Arvis@acischools.k12.tr)> şunları yazdı:

Merhaba Turgay Hocam;

Sizi rahatsız ettiğim için kusura bakmayın lütfen.

Şehir dışından dönüş tarihiniz belli midir?

Ölçeğinize en kısa sürede ihtiyacım olacak. İzinizle kullanmak istiyorum.

İyi çalışmalar diler,

Saygılarımı sunarım.

---

<image006.jp <img alt="image006.jp" data-bbox="186 455 285 472"/> Müge Arviş

> Türkçe Öğretmeni - Turkish Language Teacher

T: +90 (212) 349 44 29

<http://www.acischools.k12.tr> <image007.jp <img alt="image007.jp" data-bbox="465 521 564 537"/> <image008.jp <img alt="image008.jp" data-bbox="568 521 667 537"/> <image009.jp <img alt="image009.jp" data-bbox="671 521 770 537"/> <image010.jp

.tr

>

>

>

>

**From:** UZUN, Turgay [<mailto:uturgay@mu.edu.tr>]

**Sent:** Tuesday, April 26, 2016 3:54 PM

**To:** Müge Arviş <[Muge.Arvis@acischools.k12.tr](mailto:Muge.Arvis@acischools.k12.tr)>

**Subject:** Re: Tez yazımı için yardım ricası

Merhaba

Makalenin yayımlandığı dergide vardı sanırım

Yoksa tarayıp yollayayım su an şehir dışındayım

Kolay gelsin 😊

Prof.Dr.Turgay UZUN

Muğla Sıtkı Koçman

Üniversitesi

26 Nis 2016 tarihinde 15:48 saatinde, Müge Arviş <[Muge.Arvis@acischools.k12.tr](mailto:Muge.Arvis@acischools.k12.tr)> şunları yazdı:

Merhaba Turgay Hocam;

Mailime dönüş alamadığım için tekrar gönderme ihtiyacı hissettim.

Tezim Bahçeşehir Üniversitesi “Eğitim Yönetimi ve Planlaması” bölümünden çıkacaktır.

Saygılarımla.

---

<image006.jp Müge Arviş

> Türkçe Öğretmeni - Turkish Language Teacher

T: +90 (212) 349 44 29

<http://www.acischools.k1> <image007.jp <image008.jp <image009.jp <image010.jp

[2.tr](http://www.acischools.k1)

>

>

>

>

**From:** Müge Arviş

**Sent:** Monday, April 25, 2016 3:48 PM

**To:** 'uturgay@mu.edu.tr' <uturgay@mu.edu.tr>

**Subject:** Tez yazımı için yardım ricası

**Importance:** High

Merhaba Turgay Hocam;

Sizin çalışmanızı, çalışmanızı da referans göstererek “Eğitim Yönetimi”ne uyarlamak istiyorum.

“İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama” isimli çalışmada kullandığımız ankete ihtiyacım olacak. (İş/aile aile/iş çatışması ölçeği, sosyal destek ölçeklerinin yer aldığı 5’li Likert ölçek anketiniz)

Çalışmamda bana destek olabilirsiniz çok sevinir,

İyi çalışmalar diler,

Saygılarımı sunarım.



## E. İZİN METNİ 2

Re: tezle ilgili bilgilendirme-ölçek kullanım izni - Message (HTML)

FILE MESSAGE ESET

Sal 4.4.2017 13:03  
Sema Kaner <semakaner@gmail.com>  
Re: tezle ilgili bilgilendirme-ölçek kullanım izni

To: Müge Arviş

You replied to this message on 4.4.2017 14:47.

Message MESLEKİ SOSYAL DESTEK-İLGİLİ ÇALIŞMALAR.rar (558 KB)

**From:** Sema Kaner [mailto:[semakaner@gmail.com](mailto:semakaner@gmail.com)]  
**Sent:** Friday, March 24, 2017 9:50 AM  
**To:** Müge Arviş <[Muge.Arvis@acischools.k12.tr](mailto:Muge.Arvis@acischools.k12.tr)>  
**Subject:**

MERHABA MÜGE,

İSMİN BANA YABANCI GELMEDİ. SENİNLE BİR ŞEKİLDE YAZIŞTIK GİBİ HATIRLIYORUM. HER NEYSE, ÖNCELİKLE BANA BAZI BİLGİLERİ İLETMENİ İSTİYORUM.

MESAJINDAN TEZİN İÇİN VERİ TOPLAMAYA BAŞLADIN GİBİ ALGILADIM. DOĞRU MU? UMARIM DOĞRU DEĞİLDİR ÇÜNKÜ İZİN ALMAAN KULLANMAN ETİK DEĞİL.

BANA BİRAZ TEZ ÇALIŞMANDAN BAHSETMENİ İSTİYORUM. DANIŞMANIN KİMDİR? BAĞIMLI VE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN NELERDİR? ARAŞTIRMA GRUBUN KİMLERDEN OLUŞMAKTADIR. BENİM ÖLÇEĞİ HANGİ AMAÇLA KULLANACAKSIN?

BU SORULARIMI YANITLA, SONRASINI KONUŞURUZ.



Sal 4.4.2017 13:03

Sema Kaner &lt;semakaner@gmail.com&gt;

Re: tezte ilgili bilgilendirme-ölçek kullanım izni

To Müge Arviş

You replied to this message on 4.4.2017 14:47.

Message MESLEKİ SOSYAL DESTEK-İLGİLİ ÇALIŞMALAR.rar (558 KB)

3 Nisan 2017 14:22 tarihinde Müge Arviş &lt;Muge.Arvis@acischools.k12.tr&gt; yazdı:

Merhaba Sayın Sema Hocam;

Sizinle daha önce hiç yüz yüze görüşmedik ama birkaç kere mail yoluyla ulaşmaya çalıştığım için ismime aşina olmuş olabilirsiniz.

Öncelikle size biraz kendimden bahsetmek istiyorum. Sonrasında tez sürecimle ilgili bilgilendirmelerde bulunacağım. Bahçeşehir Üniversitesi'nde, *Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı*'nda tezi yüksek lisansımı yürütüyorum. Tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU'dur. Lisansımı Mimar Sinan Üniversitesi, "Türk Dili ve Edebiyatı" bölümünde tamamladım. "Türkolog" unvanını aldıktan sonra, öğretmen olabilmek için 1 yıllık Yeditepe Üniversitesi'nde "Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans" programını tamamladım. Öğretmenlikte 5.yılım, Açık Okulları'nda ise 6 yıldır Türkçe Öğretmenliği yapmaktayım. Ortaokul öğrencileriyle çalışmayı seviyorum. Bunun yanında akademik olarak da kendimi ilerletmek istediğim için tezi yüksek lisans programına devam ediyorum. 9 aylık hamileyim. İnşallah yakında bir kızım olacak. Hem annelik konusunda hem de tez sürecinde olan biri olarak farklı heyecanları bir arada yaşıyorum.

"Sosyal Destek ve Rol Çalışmaları" ile ilgili çalışmalar her zaman ilgilimi çektiğinden tez konumu belirlerken özellikle bu başlıklarla ilgili bir şeyler yapmak istiyordum. Üniversitede aldığım "Çalışma" dersi beni bu konuya biraz daha yaklaştırdı. Yavaş yavaş tezimin ismi de kafamda oluşmaya başlamış oldu. Daha önce incelenmemiş bir konu bulmak siz de takdir edersiniz ki oldukça zor oluyor. Uzun arayışlardan sonra tez başlığımı ve konumu netleştirmiş oldum:

Çalışma hayatım başından itibaren özel okul sektöründe geçtiği için çalışmamı "özel okul sektörü" ile sınırlama ihtiyacı duydum. Anketleri İstanbul ilindeki özel okul öğretmenleri ve yöneticilerine uygulayacağım.

Araştırmamın nicel bir araştırma olması beni anket için ölçek aramaya yönlendirdi. Danışmanım öncülüğünde incelediğim ölçekler ve tezler sonucunda "Sosyal Destek" konusunda en kapsamlı ölçeğin sizin geliştirdiğiniz "ÖĞRETMEN MESLEKİ SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ" olduğu kanısına vardık.

Çalışmamın göre;

Bağımsız değişken: sosyal destek

Bağımlı değişken: rol çalışması

Moderatör: Cinsiyet

Çalışmamda 2 başlık olduğu için "Rol Çalışması" basamağı için de başka bir çalışmanın ölçeğini seçtik. Dolayısıyla anketim: demografik form, 1 rol çalışması ölçeği, 1 de sosyal destek ölçeğinden oluşacaktır.

Çalışmam şu anda teklif aşamasında ama uygulama aşamasına geçmek için sabırsızlanıyorum. Sizin izniniz doğrultusunda hem ölçeğinizi kullanmak hem de tezimde çalışmamızı kaynak olarak değerlendirmek istiyorum. Tezimi tamamladıktan sonra bir kopyasını da seve seve göndermek isterim.

Desteğinizi esirgemezseniz çok mutlu olurum.

İyi alışmalar diler,

Saygılarımı sunarım.



Müge Arviş

Türkçe Öğretmeni - Turkish Language Teacher

T: +90 (212) 349 44 29

<http://www.acischools.k12.tr>



Salı 4.4.2017 13:03

Sema Kaner <semakaner@gmail.com>

Re: tezle ilgili bilgilendirme-ölçek kullanım izni

To Müge Arviş

You replied to this message on 4.4.2017 14:47.

Message

MESLEKİ SOSYAL DESTEK-İLGİLİ ALIşMALAR.rar (58 KB)

MERHABA MÜGE,

EKTE İLGİLİ MALZEME VAR.

ÖLEĞİMİ KULLANMANIN KOşULU; TEZİN BİTİNCE BİR ÖRNEĞİNİ, MAKALEYE/BİLDİRİYE/POSTERE DÖNÜşÜRSE DE ONLARIN BİR ÖRNEĞİNİ BANA YOLLAMAN İYİ ALIşMALAR.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: Arviş Karatepe, Müge

Uyruk: Türk (T.C.)

Doğum Tarihi: 7 Nisan 1985, İstanbul.

Medeni Durum: Evli

Telefon: 0212 322 87 47

GSM: 0530 730 93 03

email : mugearvis@gmail.com

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Bahçeşehir Üniversitesi	2017
Yüksek Lisans	Yeditepe Üniversitesi	2009
Lisans	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	2008
Lise	Terakki Vakfı Okulları Özel Şişli Terakki Lisesi	2003

### İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2008-2009	Terakki Vakfı Özel Şişli Terakki Lisesi	Staj
2009-2011	Özel Yeni Yıldız Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni
2011-2017	Açı Okulları	Türkçe Öğretmeni

## **YABANCI DİL**

İngilizce (İleri Düzey),

## **HOBİLER**

Yüzme, Pastacılık

