

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:
EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS

İlyas YILDIRIM

HAZİRAN -2023
GÜMÜŞHANE



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:
EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT
AND JOB SATISFACTION: A STUDY IN THE EDUCATION SECTOR**

YÜKSEK LİSANS

İlyas YILDIRIM

HAZİRAN-2023

GÜMÜŞHANE



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:
EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

**EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY
CONFLICT AND JOB SATISFACTION: A STUDY IN THE EDUCATION
SECTOR**

YÜKSEK LİSANS

İlyas YILDIRIM

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE

**HAZİRAN-2023
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “İş-Aile Çatışması ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

21/06/2023

.....
İlyas YILDIRIM

TEŞEKKÜR

Tez çalışmalarım sırasında değerli rehberliği, yönlendirmeleri, teşvikleri, yüksek bilgi birikimi, her anımda beni sabırla dinleyen ve her anımda bana destek olan ve bu çalışmamda büyük emeği olan danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Ahmet GÖKÇE' ye,

Yüksek Lisans eğitimi sürecinde destek olan değerli hocalarıma, sınıf arkadaşlarıma, aileme,

Erzincan milli eğitim müdürlüğüne, örneklemdeki okulların tüm müdürlerine/müdirelerine,

Tez çalışmalarım için gerekli ölçekleri uyguladıkları meslektaşlarıma yürekten teşekkür ederim.

İlyas YILDIRIM
GÜMÜŞHANE – 2023

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Erzincan ilinde il milli eğitim müdürlüğüne bağlı kamu ya da özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmamızda, öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Katılımcılara yaşadıkları “iş-aile çatışması” ve yaptıkları işten aldıkları “mesleki doyum” ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır.

Bu doğrultuda araştırma evreni olarak Erzincan ilinde il milli eğitim müdürlüğüne bağlı kamu ya da özel okullar uygulama alanı olarak belirlenmiştir. Araştırmaya 230 öğretmen katılmıştır. Anket yöntemiyle toplanan verilerin analizinde SPSS 22 paket programları kullanılmıştır. Sosyodemografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için T-Test ve One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Mesleki doyumunun, iş-aile çatışması üzerindeki etkisini görmek üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum ve yaş ile iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleki kıdem ile iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca yaş ve mesleki doyum arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen veriler ile yapılan hipotez testleri sonucunda yapılan hipotez testlerinde iş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile çatışması, Mesleki doyum, Eğitim sektörü

SUMMARY

The aim of this study is to examine the relationship between work-family conflict and the job satisfaction of teachers working in public or private schools affiliated with the provincial directorate of national education in the province of Erzincan. In our research, first of all, a literature review on the subject was made. The participants were asked questions about the "work-family conflict" they experienced and the "job satisfaction" they received from their job. The questionnaire technique was used as a data collection tool in this study.

In this direction, as the research universe, public or private schools affiliated with the provincial directorate of national education in the province of Erzincan were determined as the application area. 230 teachers participated in the research. SPSS 22.0 package programs were used in the analysis of the data collected by the survey method. A frequency table was created for sociodemographic questions. T-Test and One-Way ANOVA Analysis were applied to see the differences in the group means of the variables. Pearson correlation analysis was applied to determine the direction and strength of the relationship between scales and sub-dimensions. Simple linear regression analysis was applied to see the effect of the job satisfaction scale on the work-family conflict scale. As a result of the study, no significant difference was found between teachers' gender, having children, marital status and age, and work-family conflict. A significant difference was found between professional seniority, work-family conflict, and job satisfaction, and there was a significant difference between age and job satisfaction. In the hypothesis tests made as a result of the data obtained, an inverse relationship was determined between work-family conflict and job satisfaction.

Keywords: Work-Family conflict, Job satisfaction, Education sector

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XI
EKLER DİZİNİ.....	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
GİRİŞ	1
1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	4
1.1. İş-Aile Çatışması Tanımı	4
1.2. İş-Aile Çatışması Modelleri	6
1.2.1. Bölünme Modeli	7
1.2.2. Telafi Modeli.....	7
1.2.3. Yayılma Modeli	7
1.3. İş-Aile Çatışması Türleri.....	9
1.3.1. Zamana Dayalı Çatışma	9
1.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma.....	11
1.3.3. Davranışa Dayalı Çatışma.....	12
1.4. İş-Aile Çatışması İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	13
2. MESLEKİ DOYUM	15
2.1.Mesleki Doyum Kavramı	15
2.2. Mesleki Doyum Teorileri	17
2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	17
2.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	20
2.2.3. Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi	21
2.3. Mesleki Doyum Değişkenleri	23
2.3.1. Örgütsel Değişkenler.....	23
2.3.2. Kişisel Değişkenler	26
2.4. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	30

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İRDELENMESİ.....	33
3.1. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve Mesleki Doyumu Arasındaki İlişki ve Covid-19 Sürecinin Yansımaları.....	34
3.2. İş-Aile Çatışması ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişki ve Covid-19 SürecininYansımaları Araştırma Sonucu.....	35
4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	39
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	41
4.3. Araştırmanın Metodolojisi	42
4.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklemi.....	42
4.3.2. Veri Toplama Araçları	43
4.3.3 Veri Analizi	43
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	44
4.5. Araştırma Bulguları.....	44
4.5.1. Demografik Bulgular	44
4.5.2. İş-Aile Çatışması ile Mesleki Doyum Değişkenlerine Ait Demografik Faktörlere İlişkin Analizler	46
4.5.3. Korelasyon Analizi Bulguları	50
4.5.4. Regresyon Analizi.....	52
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	53
KAYNAKÇA.....	57
EKLER.....	69

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi	43
Tablo 2. Katılımcılara ait Sosyo-Demografik Bilgiler Tablosu.....	45
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre T-Test Analiz Sonuçları.....	46
Tablo 4. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Değişkeni T-Test Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni T-Test Analiz Sonuçları.....	47
Tablo 6. Katılımcıların Yaş Değişkeni Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları.....	48
Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkeni Tek Yönlü Anova Analiz sonuçları	49
Tablo 8. Korelasyon Analiz sonuçları.....	51
Tablo 9. Regresyon Analizi.....	52

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Maslow, 1943).....	18
Şekil 2. İş-aile çatışmalarının öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin kavramsal çerçeve	33
Şekil 3. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler	42



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	69
Ek 2. Mesleki Doyum Ölçeği.....	71
Ek 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	72



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

A	: Aile
İ	: İş
İAÇ	: İş-Aile Çatışması
SSB	: Somatik Semptom Bozukluğu
KKH	: Kaynak Kıtlığı Hipotezi
TDK	: Türk Dil Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü



GİRİŞ

Çatışmalar tüm dünyada insan organizasyonlarının ayrılmaz bir parçasıdır. Günlük hayatta çatışmalar kaçınılmazdır. Çatışmaları önlemek ve çözmek için örgütler tarafından büyük miktarda enerji ve kaynak harcanmaktadır (Flippo, 1980). Çatışma değişimin bir parçasıdır ve bu nedenle gereklidir (Kcrzner, 1998). Çalışan bireyler günlük olarak iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırma sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır (Williams ve Alliger, 1992). Eş zamanlı olarak iş ve aile rollerinin yerine getirilmesi bir yandan statü, ego, tatmin ve öz saygı geliştime gibi psikolojik faydalar sağlarken, diğer yandan da rol gerginliği, psikolojik sıkıntı ve somatik şikâyetler açısından zarar vermektedir. Somatik Semptom Bozukluğu (SSB), bireylerin yorgunluk, stres veya fiziksel hastalıklar karşısında aşırı endişelendiği durumlarda meydana gelen bir rahatsızlıktır (Frone, Russel ve Cooper, 1992).

Aile, her zaman bireyin hayati bir parçası olmuştur ve toplum içinde her zaman birden fazla işlevi olmuştur (Cinamon ve Rich, 2002). Bu nedenle, bir aile üyesinin başarısızlığı tüm hanenin çöküşüne yol açabilir. Temel olarak aile, belirli bir bireyin hayattaki amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için hem maddi hem de manevi destek sunar (Sharma, 2004). Öte yandan iş, birincil ekonomik fayda sağlar. Çalışmak her zaman günlük talepleri elde etmenin ve tatmin etmenin anahtarı olmuştur, bu nedenle iş sahibi olmak aile için esastır çünkü bireyin, ailenin ihtiyaç ve isteklerini sürdürmek için gerekli miktarı kazanmasını sağlar. Bu tür ihtiyaçlar, bir kişinin çalıştığı işte iyi çalışma etiği peşinde koşmaya ve tesis etmeye yönlendirir (Long, 2006).

Bireyin işe ve çalışma ortamına karşı tutumunun etkisi, iş kalitesini ve üretkenliğini etkiler, dolayısıyla organizasyonun kendisini etkiler. Bir organizasyondaki iş tatmini, bireylerin işlerini sevmeye veya sevmeme derecesi ile ilişkili bir tutumdur. Düşük seviyeli iş tatmini, devamsızlık, işten ayrılma ve azalan üretkenlik gibi olumsuz tutum ve davranışlara sebep olur (Susanty, Miradipta ve Jie, 2013).

İş-aile çatışması “İş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma” olarak tanımlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Birçok ülkede çalışanlar, iş ve aile yaşamları üzerindeki baskı nedeniyle her zamankinden daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması

yaşamaktadır. Son yıllarda ekonomik ve ticari küreselleşme, iş/aile konularını yalnızca gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de giderek daha önemli hale getirmiştir (Maslach ve Leiter, 2001). Örneğin, ekonomik faktörler (enflasyon, ekonomik durgunluk, işsizlik ve azalan istihdam) ve küreselleşme (yabancı yatırım akışları, çok uluslu şirketler ve bilgi teknolojisinin değişen hızı) hem doğrudan hem de dolaylı olarak, insanları etkilemektedir. Bu nedenle günümüz işletmeleri için özel bir endişe olarak belirtilmektedir (Grandeyet, 2005).

Örgütsel bakış açısından, iş-aile çatışması örgütlerin başarısı ve hayatta kalması için zararlı bir faktördür. Öte yandan çalışanların aile yaşamlarını da ciddi anlamda etkilemektedir. İş ve aileyi dengelemeye ilişkin kurumsal politikalar ve uygulamalar, kuruluştan kuruluşa değişiklik göstermektedir. Benzer şekilde bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengeleme biçimleri bireyin aile yapısına bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle, birçok araştırmacı, iş-aile çatışmasına birden çok mercekten bakmaktadır. Örneğin, başlangıçta araştırmacılar iş-aile çatışmasını etkileyen faktörlere, ardından sonuçlarına ve daha yakın zamanda işverenlerin kurumsal politikalar, uygulamalar vb. yoluyla iş ve aileyi dengelemek için kullandıkları önlemlere bakmışlardır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Öğretmenlik hakkında yaygın bir varsayım, okulda günün sadece belli bir süresini geçirme ve tatil günlerinde çalışmama gibi özelliklerin iş yükünün azalmasına neden olduğu söylenmektedir. Bu iş koşullarının, öğretmenlerin aile işleyişinde büyük kesintiler olmaksızın iş görevlerini yerine getirmelerine izin verildiği iddia edilmiştir (Oliver ve Venter, 2003). Öğretmenler arasında iş yükü üzerine yapılan araştırmalar, öğretmenlerin yorgunluğunun ortak nedenleri iş günü içinde çok fazla sorumluluk üstlenmek ve mesai kavramının evde de devam etmesi sebebiyle iş baskısının devam ettiğidir. Öğretmenler üzerinde oluşan bu ek baskı, öğretmenlerin genellikle iş taleplerine daha fazla zaman ayırmasına neden olur, böylece aile rolünün talepleri göz ardı edilir (Cinamon ve Rich, 2005). Aile rolünü ihmal etmekten kaynaklanan suçluluk duygularını azaltmak için birçok öğretmen aile rolüne daha fazla zaman ayırmaya başlayacak ve dolayısıyla iş rolünü ihmal edecektir (Karimi, Jomehri, Asadzade ve Sohrabi, 2012). Bu nedenle, işteki zorlukların kişinin aile hayatını etkilemeye başladığını ve ailevi zorlukların kişinin iş hayatını etkilemeye başladığını görmek şaşırtıcı değildir. Bu döngünün stres yaratan sonuçları vardır ve psikolojik sıkıntı, devamsızlık, fiziksel hastalık ve düşük iş performansı gibi yıkıcı sonuçlarda önemli bir artışla sonuçlanması beklenir (Griffith, Stepto ve Crole, 1999).

Araştırmanın İçeriği

Bu araştırma dört bölüm halinde düzenlenmiştir. Birinci bölümde iş-aile çatışmasının tanımı, iş-aile çatışması modelleri, iş-aile çatışması türleri ve iş-aile çatışması ile ilgili yapılmış çalışmalar ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde, mesleki doyum ile ilgili temel kavramlar, mesleki doyum teorileri, mesleki doyum değişkenleri ve mesleki doyum ile ilgili yapılmış çalışmalar ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü bölümde, öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişki ve Covid-19 sürecinin yansımaları incelenmiştir. Dördüncü bölümde, Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerinin iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu araştırma sonuçlarının bulgularına ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, hem bir kurumun hem de bir ailenin üyesi olmak üzere iki farklı rolden kaynaklanan uyumsuzlukları kapsamaktadır. İş-aile çatışması konusunda yazında, işten aileye yansıyan sorunlara ağırlık veriliyor gibi görünmekle birlikte aile ile ilgili durumlardan kaynaklanan bir çatışma halinin olduğu da bilinmektedir (Greenhaus, Powell, 2003).

Mesleki Doyum

Mesleki doyum “bireyin mesleğini icra edip fizyolojik gereksinimlerini karşılayacak gelir elde etmesini ve kendini geliştirmesi, yeteneklerini, becerilerini kullanarak üretken olması, toplumda yer edinebilme gibi psikolojik süreçleri içeren bir kavramdır” (Sayılır, 2016).

Öğretmenler

Öğretmenler, çocukların kaderini şekillendirdikleri için toplumun meşaleleridir. İlmin ışığını yayarlar ve okuryazarlığın karanlığını kaldırırılar. Sosyal uyum, ulusal uyum ve öğrenen bir toplum yaratmada kilit bir rol oynarlar (Khan, 2010). Bu çalışmada Erzincan ili milli eğitim müdürlüğüne bağlı devlet okulları ve özel okullarda görev yapan ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenlerini ifade etmektedir.

1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş -Aile Çatışması Tanımı

İş-aile çatışması, alanların karşılıklı olarak uyumsuz olduğu roller arası bir çatışma olarak tanımlanmıştır (Carmeli, 2003). Bir bakıma, iş-aile rolüne katılım, aile-iş rolüne katılımdan etkilenmektedir. İş-aile çatışması çalışanlar arasında yaygın bir sorundur. İş-aile çatışması istenmeyen bir durum olarak görülmekte ve aile içinde ve dışında birçok alanı olumsuz etkilemekte, dolayısıyla uzun süreli yorgunlukta artışa neden olabilmekte, yüksek düzeyde devamsızlık ve sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Nicole, 2003).

İş-aile çatışmasının belirli bir rolle ilgili beklentilerin diğer rolün gerekliliklerini karşılamaması durumunda o rolün etkin bir şekilde yerine getirilmesini engellemektedir (Willis ve Smith, 2008).

İş-aile çatışmaları bireylerde hayal kırıklığı, gerginlik, stres ve fiziksel hastalıklara sebep olur ayrıca mesleki doyumun azalmasına, çalışanlar arasındaki olumlu iklimin bozulmasına ve en sonunda bireyin işten ayrılmasına neden olabilmektedir (Achoka, 1990). İş-aile çatışması iş ve aileden gelen rol baskılarının bazı yönlerden birbirleriyle uyumlu olmadıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Yani, aile (iş) rolüne katılım sayesinde iş (aile) rolüne katılım daha zor hale gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu tanıma göre iş-aile çatışması iki yönde ortaya çıkabilir: aile işe müdahale edebilir (aile-iş çatışması) yaşanabilir. Örneğin, bir ebeveyn, hasta bir çocukla evde kalmak için işten izin alması gerektiğinde aile-iş çatışması yaşayabilir. Alternatif olarak, geç çalışma saatleri diğer aile üyeleri için sağlıklı yemekler hazırlamak için eve zamanında gelmeyi zorlaştırdığında, bir eş veya ebeveyn iş-aile çatışması yaşayabilir.

1970 sonrası iş-aile çatışması kuşkusuz birçok insan için bir stres kaynağı olmuştur çünkü ailelerdeki her iki ebeveynin iş hayatına girmesi ve çalışan ebeveynlerin sayısında ciddi artışlar olması aile ve iş dengesinde aksaklıklara neden olmuştur. Bu demografik değişikliklerden önce, çoğu ailede birincil sorumluluğu ev işi olan bir kadın ve birincil sorumluluğu ekonomik emek olan bir erkek vardı. Günümüzde ise her iki ebeveynin de çalıştığı hanelerin sayısı çoğunluktadır (Jacobs, 2003). Her iki ebeveynin iş hayatına girmesi sadece evde yapılması gereken işlerle değil, aile hayatının boş zaman boyutuyla da çatışabilir (Daly, 2001). Ailenin dinlenmeye ve eğlenceye ayırdığı

zaman iş sorumluluklarıyla çatışabilir. İş ve aile hayatını dengelemeye çalışmakta zorluk yaşayan bireylerin de iş-aile çatışması da artar (Daly, 2001).

İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen uyumsuz rol baskılarının bir sonucu olarak ortaya çıkan bir tür roller arası çatışmadır (Kahn ve diğerleri, 1964). İş ve aile arasındaki çatışmanın yönü doğası gereği iki yönlüdür (Gutek ve diğerleri, 1991). Yani iş, aile alanını (iş-aile çatışması) veya aile, çalışma alanını (aile-işe çatışması) etkileyebilir.

İş-aile çatışması yapısı çift yönlüdür ($Iş \rightarrow Aile$; $Aile \rightarrow İş$) ve asimetrik veya karşılıklı olabilir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki fark, genellikle $I \rightarrow A$ yönünde, $A \rightarrow I$ 'ye kıyasla daha yüksek düzeyde bir çatışma gösteren araştırma kanıtlarına dayanmaktadır (Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999; Netemeyer, 1996). Ortak kültürde pekiştirilen toplumsal baskı, erkeklerin bugün bile, gerçek hayatta aileye destek sunuyor gibi görüldüğü, ama kadınların ailedeki rolünün daha baskın olduğunu vurgulamıştır (Major ve Hochschild, 1997). Pleck (1977) kadınlar (işte aile ile ilgili düşüncelerin zihinlerini daha fazla işgali) ve erkekler (evde iş ile ilgili düşüncelerin zihinlerini daha fazla işgali) arasındaki çatışmaların farklı olduğunu savunmuştur (Pleck, 1977).

İş-aile ve aile-iş çatışmasını etkileyen iç ve dış faktörlerin olduğunu belirten yükleme teorisi ortaya atılmıştır. Heider, psikolojik olan bu teoriyi öneren ilk kişiydi, ancak Weiner (1974) daha sonra sosyal psikolojinin ana araştırma paradigmasına dönüşen teorik bir çerçeve geliştirmiştir. Teori, bireylerin olayları nasıl yorumladığına ve bunun onların düşünce ve davranışlarıyla nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. İlişkilendirmenin içsel faktörleri genellikle birey tarafından kontrol edilebilir ve aile ile kaliteli zaman geçirme arzusu gibi iş ve aile rollerine engel teşkil ettiğinde ortaya çıkan çatışmayı tanımlamaktadır. Bu nedenle, bireylerin çalışması gereken zamanlarda aileleriyle zaman geçirmek için kendi içsel istekleri nedeniyle çatışma meydana geldiğini belirtmektedir.

Yükleme teorisi dışında, bir rol içindeki belirsizlik veya çatışmadan kaynaklanan istenmeyen durum bireysel deneyimlerini tanımlayan çatışma teorisine bakılması gerektiği düşünülmektedir. Literatürde birçok rol tanımı vardır. Parsons ve Shils (1951) Rol, bir kişinin etkileşimli sürece katılımını sağlayan ve tanımlayan yöneliminin organize bir biçimde olduğunu belirtmiştir. Kendi eylemleri ve etkileşimde bulunduğu bireylerin eylemleriyle ilgili bir dizi tamamlayıcı beklenti içerir (Parsons ve Shils, 1951). Pek çok tanım yapılmış ancak rolün en yaygın tanımı Hare (1965) tarafından “beklentiler dizisi” olarak verilmiştir. Roller arası çatışma ve rol içi çatışma olarak

adlandırılan iki ana rol çatışması türü vardır. Roller arası çatışmanın kaynağı, bireyin aynı anda yerine getirmeye çalıştığı iki veya daha fazla rolün çelişkili beklentilerindedir. Bireyler, iki veya daha fazla pozisyona sahip oldukları için diğerlerinin kendilerinden farklı beklentilere sahip olacağını düşünürler. Örneğin, öğretmen olarak çalışan bir birey, ailesinin akşamlarının çoğunu onlarla geçirmesini beklediğini ve aynı zamanda okulunun, akşamını öğrenciler için okul dışı etkinliklerle geçirmesini beklediğini düşünecektir. Her iki beklentiye de aynı anda yerine getiremediğinde, birden fazla rolü üstlenmesinden kaynaklanan roller arası çatışmayla karşı karşıya kalacaktır. Rol içi çatışma, bir kişinin diğerlerinin tek bir rol için onlardan farklı beklentileri olduğunu ve iş-aile çatışması ile pek ilgili olmadığını algılaması durumunda ortaya çıkar (Hare, 1965).

Rol taleplerinin sayısı arttıkça, çatışma da artar, bu da beraberinde gelen beklentiler nedeniyle her rolü başarıyla yerine getirmenin daha zor olduğu anlamına gelir. En eski araştırmalar, iş-aile çatışmasını tek yönlü, yani işin aileye müdahalesi (İAÇ) üzerinde incelenmiş, ancak daha sonraki araştırmacılar, iş-aile ara yüzünü daha iyi anlamak için iki yönlü olarak incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Greenhaus ve Beutell, 1985). Daha önce de belirtildiği gibi, bir bireyin rol taleplerinin artan sayısı, bireyin her rolü başarılı bir şekilde yerine getirmesini daha karmaşık hale getirecektir.

Aile yaşamında işimiz, tutumlarımız ve davranışlarımız üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi olabileceğini belirtilmiştir. Aile-iş çatışması, ev işleri sorumlulukları ve aile faaliyetlerine yoğun katılımlarından kaynaklanabilir ve bu da onların işe katılımlarını, iş doyumlarını ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkileyebilir (Aminah ve diğerleri, 2001).

1.2. İş-Aile Çatışması Modelleri

İş-aile çatışmasının oluşumunu açıklamaya çalışan çok sayıda model bulunmaktadır. Ancak farklı görüşler nedeniyle iş-aile çatışması güncel literatürde tartışmalı bir konu haline gelmiştir (Casper ve diğerleri, 2007; Hill, 2005). İş-aile uyumu teorisyenleri, iş ve aile alanları arasında var olan ilişkinin “çatışma” olarak etiketlenmemesi gerektiğini, çünkü bu alanlar arasındaki tutarsızlıkların bireylerin yaşamlarında kaçınılmaz olduğunu iddia ederler. Bununla birlikte, iş-aile çatışması teorisyenleri, iş ve aile alanlarının birbiriyle çatışmaya mahkûm olduğu inancıyla eleştirilse de, iş-aile çatışması örgütsel çalışmalar alanında baskın bir olgu olmaya

devam etmektedir (Hill, 2005; Karimi ve diğ erleri, 2012; Panitik ve diğ erleri, 2012). İş-aile çatışmasının oluşumunu anlamak için kullanılan modeller aşağıda tartışılmaktadır.

1.2.1. Bölünme Modeli

Bölünme modeli, iş ve aile alanlarının, bireylerin zaman, tutum ve duygular açısından ayırabilecekleri farklı kategoriler olduğu fikrini içermektedir (Wallis ve Price, 2003). Bu model, Kaynak Kıtlığı Hipotezi (KKH) ile yakından ilişkilidir (Shimazu, Bakker ve Demerouti, 2009). KKH, bireyin sınırlı kaynaklara sahip olması nedeniyle, zaman ve enerji gibi kaynakları bölerek dikkati çalışma alanına vermenin aile alanını ihmal etmesine neden olduğunu savunur.  alışan, ebeveyn ve eş gibi birden fazla rolü yönetme görevi, kişi aynı kıt kaynaklardan tekrar tekrar yararlandıkça sorunlu hale gelir (Colff ve Rothmann, 2009). Bireyin kaynaklarının tükenmesi, psikolojik ve psikosomatik belirtilerle kendini gösterebilir (Shimazu, Bakker ve Demerouti, 2009).

1.2.2. Telafi Modeli

Telafi modeli, bir alandaki tatmin eksikliğinin başka bir alanda tatmin arayışına yol açacağını  ne sürer. Telafi modelinin çelişkili sonuçları vardır. Patel, Govender, Paruk ve Rangoon (2006) bu konu hakkındaki ortak görüşleri Kenyada yaşayan kadınların işgücüne olan talep nedeniyle işgücü piyasasına çekildiği diğ er ülkelerden farklı olarak kadınların zorla çalıştırıldığını belirtmektedir (Patel, Govender, Paruk ve Rangoon, 2006). Sadece ekonomik ihtiyaçtan dolayı işgücüne katılmak bireyi geleneksel rollerden vazgeçmeye ve değerlerini yeniden önceliklendirmeye zorlama eğiliminde olduğunu savunmaktadırlar (Casale ve Posel, 2005). Bu, birçok kadın için iş, hayatta kalmak anlamına geldiğinden, çalışanları aile sorumluluklarından kaynaklanan çatışmayı minimum düzeyde tutma ihtiyacının bilincinde yapar. Bu nedenle, çalışanların işlerinde tatmin aradıklarını varsaymak, giderek daha riskli bir varsayım haline gelmiştir.

1.2.3. Yayılma Modeli

Bireyler arasındaki iş-aile  atışması olgusunu anlamak için Leiter ve Durup (1994) tarafından geliştirilen yayılma modeli kullanılmıştır. Model daha önce Güney Afrikalı yazarlar Wallis ve Price (2002) tarafından bek r anneler arasında iş-aile çatışmasının yaygınlığını araştırmak amacıyla kullanılmıştır. İş rolünde geliştirilen tutumların aile rolüne ve aile tutumlarının iş rolüne taşındığını varsayarak, yayılma

modeli hem iş hem de aile rollerinin öncelikli olduğu çalışan bireyler için iş-aile çatışmasının oluşumunu açıklamıştır (Wallis ve Price, 2002).

Yayılma modeli tutumların bir rolden diğerine taşınmasına dayanır (Patel ve diğerleri, 2006). Shimazu yayılmanın, taleplerin kişiler arası alan içi aktarımı ve bunun sonucunda yaşamın bir alanından diğerine zorlanması olarak görülebileceğini iddia etmektedir (Shimazu, 2009). İş rolündeki olumsuz bir deneyimin büyük olasılıkla aile rolüne yayılacağı varsayımını desteklemektedir. Aynı şekilde, aile rolündeki olumsuz bir deneyim, büyük olasılıkla iş rolüne yayılacağını ifade eder (Bullock ve Waugh, 2004).

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının olumsuz etkileri bireylerin psikolojik olarak olumsuz etkiler. Bu olumsuz ruh hallerinin iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasını tetiklemesi beklenir (Bullock ve Waugh, 2004). İş-aile çatışmasını anlamada yayılma modelinin incelenmesi, yayılmanın ortaya çıkmasının büyük olasılıkla iş ve aile rollerini dengeleyememenin bir sonucu olduğunu ortaya koymaktadır (Wallis ve Price, 2003). Popüler inanışın aksine, ruh halinin yayılmasının mutlaka olumsuz olmayabileceğini, ancak kişisel özellikler, çevre, cinsiyet, aile yapısı ve aile rolü gibi bireysel farklılıklara bağlı olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, roller arasındaki etkileşim olumlu olarak sonuçlanabilse de, iş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmaların çoğu olumsuz sonuçlanmıştır (Panitik ve Shimazu, 2009).

Yayılma modeli çalışma alanındaki deneyimlerin aile alanına nasıl aktarıldığına ve aile alanına nasıl müdahale edildiğine odaklanmaktadır (Shimazu, 2009). Yayılmanın birey üzerindeki etkilerinin incelenmesine ek olarak, ruh hallerinin bireyler arasındaki aktarımını incelemenin faydalı olacağını, bu sayede taleplerin ve bunun sonucunda ortaya çıkan zorlamanın birbiriyle yakından ilişkili kişiler üzerinde etkileri olduğunu eklemektedir. İş-aile çatışmasının içsel etkilerine odaklanılan yayılma modelinde, iş-aile çatışmasının kişinin ailesini veya örgütün diğer üyelerini nasıl etkilediğine dair bir anlayış vardır. İş-aile çatışmasının kişinin ailesi ve örgütün diğer üyeleri üzerindeki etkisini anlamak, kişinin deneyimlediği iş-aile çatışmasının düzeyinin başkalarından etkilenebileceği düşünüldüğünde teorik olarak önemlidir. Örneğin, çalışan iş-aile çatışması, yöneticiler, eşler ve çocuklarla olan ilişkileri etkileyebilir.

Yıldırım ve Aycan (2008) iş-aile çatışmasının iki yönlü doğasını anlamak için kullanılan Asimetrik geçirgenlik sınır teorisini tanımlamaktadır. Bu teoriye göre iş ve aile rolleri asimetrik olarak geçirgendir. Bu, iş ve aile alanları arasında bir ayrım olmadığını ve bir alanda yaşanan ruh hallerinin otomatik olarak diğerinde hissedildiğini ima eder. Çalışmalar hem işten aileye hem de aileden işe çatışmanın önemli iş ve aile ile

ilgili sonuçlar üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir (Shimazu ve diğerleri, 2009). İş-aile çatışmasına çift yönlü yaklaşım, bireylerin hem işten aileye hem de aileden işe çatışmayı ne ölçüde deneyimlediğini göstermek açısından önemli olduğu için bu araştırma çalışmasıyla ilgilidir. Bu, çalışanların işten aileye çatışmadan ziyade aile-iş çatışmasına daha yatkın olduğunu ileri süren toplumsal cinsiyet rolü klişelerine meydan okumak için bir fırsat sağlar. İş-aile çatışmasının her iki yönünün de ele alınmasının bir nedeni, her iki alan arasında da rol çatışmasının ortaya çıkışının farklı olduğunun bildirilmesidir. İş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha yaygın olduğu tespit edilmiştir (Hill, 2005). Bu nedenle, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında ayırım yapmak önemlidir, çünkü bu tür bir çatışmaya yol açan çeşitli faktörlerin derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır (Amstad ve diğerleri, 2011).

1.3. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışması, çatışmaya neden olan özellikler ve yapısal farklılıklar içermesi sebebiyle üç gruba ayrılır. Zamana dayalı çatışma, aynı anda meydana gelen aile ve iş talepleri olduğunda veya her iki taraftan gelen talepleri yeterince karşılamak için yeterli zaman olmadığında ortaya çıkar (Taslak, 2007). Gerginlik esaslı çatışma, kişinin iş ya da aile hayatında yaşadığı gerginliğin diğer rolünü olumsuz etkilemesiyle oluşur (Harputluoğlu, 2015). Örneğin, işin zorluğu aile rolünü etkileyecektir. Roller, birinin yarattığı gerilimin diğer rolün taleplerine uymayı zorlaştırması anlamında uyumsuzdur (Greenhaus ve Deutell, 1985).

1.3.1. Zamana Dayalı Çatışma

Kişi belirli bir zaman dilimi için birden fazla rol çatışması yaşayabilir. Bir roldeki faaliyetlere harcanan zaman ile başka role ayrılan zaman genellikle eşit olmaz. Zamana dayalı çatışma iki şekilde olabilir:

- 1) Bir role ayrılan zaman başka bir role ilişkin beklentilere uymayı fiziksel olarak imkânsız hale getirebilir.
- 2) Baskılar, kişi fiziksel olarak başka bir rolün ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken bile diğer bir rolle maruz kalabilir (Bartolome ve Evans, 1979).

İş-aile çatışması, mesai süresi, ulaşım, fazla mesai sayısı ve sıklığı, vardiyalı çalışma sistemi, işe başlama ve bitiş saati ile de ilişkilendirilmiştir. Haftalık çalışma süresine ek olarak konulan mesailer, yoğun çalışma temposu iş-aile çatışmasına neden olabilir (Pleck ve diğerleri, 1980).

Ancak, esnek çalışma saatlerinin kaçınılmaz olarak tüm çalışanlar arasındaki iş-aile çatışmasını azaltıp azaltmayacağı araştırılmıştır. Bir devlet kurumundaki esnek zaman programıyla ilgili kapsamlı araştırmalarda, inceledikleri kurumdaki program esnekliğinin, çalışan anneler olarak çocuk bakımı sorumluluğu olanların çatışmasını azaltmak için yetersiz olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, izin verilen esnekliğin derecesi ve çalışanların ihtiyaçları, iş-aile çatışmasının yaygınlığını etkileyebilir (Bohen ve Viveros-Long, 1981).

Birçok çalışma, bir çalışanın A tipi davranışı ile iş-aile çatışması arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Werbel, 1978; Burke ve diğerleri, 1979). A tipi insanların aceleci, sabırsız, düşüncesizce hareket eden, aşırı tetikte, potansiyel olarak düşmanca ve öfkeli olduğu belirtilmiştir. Araştırma ayrıca, A tipi kişiliklerin gerçeklerle başa çıkmak veya zorluklardan kaçınabileceğini için göstermiştir (Moorhead ve Griffin, 1992). Bu nedenle, bir çalışanın kişisel yönelimi, iş rolüne olan bağlılığı üzerindeki etkisi nedeniyle iş-aile çatışmasını etkileyebilir.

Bir kişinin aile faaliyetlerinde çok fazla zaman harcamasını gerektiren aile rolü özellikleri, iş-aile çatışmasına neden olabilir. Bu önermeyle tutarlı olarak evli kişilerin evli olmayan kişilere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilirler (Herman ve Gyllstrom, 1977). Benzer şekilde, ebeveynlerin ebeveyn olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaları beklenebilir. Bu beklentiye yönelik çocuk yetiştirme konusunda en büyük sorumluluğa sahip olmak, iş-aile çatışmasına neden olabilir (Bohen ve Viveros-Long, 1981).

Çeşitli araştırmalar, küçük çocuk sahibi ailelerin daha büyük çocuk sahibi ailelere göre daha fazla çatışma yaşayabilirler (Beutell ve Greenhaus, 1980). Çekirdek ailelere kıyasla geniş aileler, yüksek düzeyde iş-aile çatışması ile yaşayabilirler (Cartwright, 1978; Keith ve Schafer, 1980).

Ayrıca, geniş ailelerin öncelikle, eşleri kendi iş kariyerlerine oldukça fazla dâhil olan kadınlar için çatışma yaratabilir (Beutell ve Greenhaus, 1982). Yüksek kariyer tutkunu bir erkeğin ailesine çok az zaman ayırması, dolayısıyla eşine yüklediği yükün artmasına sebep olabilir. Bir kadının iş-aile çatışması düzeyinin, eşinin haftalık çalışma süresiyle doğrudan ilişkili olabilmektedir (Keith ve Schafer, 1980).

Çalışma programları, işe uyum, evlilik, çocuklar ve eş istihdam kalıplarının tümü, iş rolüne veya aile rolüne kapsamlı bir şekilde katılmak için baskılar üretebilir. Bu zaman baskıları, diğer rol alanının talepleriyle uyumsuz olduğunda çatışma yaşanır.

1.3.2. Gerilime Dayalı Çatışma

İş-aile çatışmasının ikinci biçimi, rolün ürettiği gerilimi içerir. Kişilerin iş yerlerinde veya aile ortamlarında yaşadıkları fiziksel, zihinsel ve duygusal sıkıntılar diğer rolleri de etkilemektedir (Brief, Schuler ve Sell, 1981). Bir roldeki gerginlik kişinin başka bir roldeki performansını etkilediğinde çatışma ortaya çıkmaktadır. Roller, birinin yarattığı baskının diğerinin taleplerine uymayı zorlaştırması anlamında uyumsuzdur (Pleck, 1980).

1.3.2.1. İşle İlgili Çatışma Kaynakları

Kişinin yapması gereken işi ile ilgili belirsizlik iş-aile çatışmasını artırır. Ayrıca, yönetici veya lider desteğinin yetersizliği ve iletişim eksikliği de iş-aile çatışmasını tetiklediği belirtilmiştir (Jones, Kopelman ve Butler, 1980).

Pleck ve Burke (1980) fiziksel ve psikolojik iş taleplerinin çeşitli iş-aile çatışması türleri ile olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş stres faktörlerinin iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğunu bulmuştur: çalışma ortamı, çalışma saatleri, iletişim, işin türü, yönetici ve ekip arkadaşlarının tutumu gibi faktörler iş-aile çatışmasını etkilediği belirtilmiştir (Pleck ve Burke, 1980).

Ayrıca, Jones ve Butler (1980) iş-aile çatışmasının görev zorluğu, çeşitliliği ve önemi ile negatif, görev özerkliği ile pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır. İşteki bazı stresli olayların (özellikle, yeni bir işle başa çıkma, zayıf iş-kişisi uyumu ve karşılanmayan beklentilerden kaynaklanan hayal kırıklığı) yorgunluğa, gerginliğe yol açtığını öne sürülmüştür (Jones ve Butler, 1980).

İş tükenmişliğinin bir çalışanın aile yaşamının kalitesi üzerinde zayıflatıcı bir etkiye sahip olabileceği bulgusu da çalışmaları kanıtlar niteliktedir (Jackson ve Maslach, 1982). Benzer bir şekilde iş yerinde "eşduyum yorgunluğu" yaşayan çalışanların evdeki kişisel temastan çekildiğini gözlemlemiştir (Kanter, 1977). Empati yorgunluğu, başkalarına duygusal destek sağlamaktan kaynaklanabilecek fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluktur. Destekleyici bir rolde (sağlık çalışanları, öğretmenler, hemşireler vb.) başkalarının duygusal ihtiyaçlarına aşırı maruz kalan kişilerde özellikle yaygındır. Duygusal ihtiyaçlara aşırı maruz kalma strese yol açabilir (Hiçdurmaz ve Arı, 2015).

Kısacası, iş-aile çatışması ile çeşitli iş stresörleri ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte, belirli bir rolde geçirilen uzun sürenin de zorlanma semptomlarına yol açabileceği öne sürülmüştür. Bu nedenle, uzun çalışma saatleri, yoğun seyahat temposu ve fazla mesai dolaylı olarak zamana dayalı çatışmanın yanı sıra gerilime dayalı

çatışmaya da yol açabilir. Kavramsal olarak farklı olsa da, zamana dayalı ve gerginliğe dayalı çatışmaların çalışma alanı içinde birkaç ortak kaynağı paylaşması muhtemeldir.

1.3.2.2. Aile Bağlantılı Çatışma Kaynakları

Aile içi çatışmalar iş- aile çatışmasını artırırken birbirini destekleyen eşler iş-aile çatışmasını azaltabilir (Kopelman, 1983). Dahası, eşleriyle farklı işlerde çalışan kadınlar, ev içi ve ev dışı roller arasında erkeklere göre daha fazla yoğun çatışma yaşadıkları belirtilmiştir (Beutell ve Greenhaus, 1982). Aile rolleri hakkında karı-koca anlaşmazlığı, karı-kocanın istihdam statüsüne yönelik tutumlarındaki farklılıklar ve temel inançlardaki eş farklılığı karşılıklı destek sistemini zayıflatabilir ve stres yaratabilir (Eiswirth-Neems ve Handal, 1978).

Bir bütün olarak ele alındığında, bu bulgular aile biriminde gerginlik, çatışma veya destek eksikliğinin iş-aile çatışmasını tetikleyeceği belirtilmiştir. İş yoğunluğunun fazla olması bireylerin aile rolü özelliklerini (örneğin, küçük çocukların varlığı) etkiler ve doğrudan veya dolaylı olarak gerginlik yaratabilir (Gove ve Geerken, 1977).

1.3.3. Davranışa Dayalı Çatışma

Belirli kalıp davranışlar, başka bir roldeki davranışla ilgili beklentilerle uyumsuz olabilir. Örneğin, çalışma ortamında bireyden kendine güvenen, istikrarlı, girişken ve nesnel olması beklenirken diğer yandan aile üyeleri, bir kişinin kendileriyle olan etkileşimlerinde sıcak, anlayışlı, duygusal ve savunmasız olmasını bekleyebilir. Bir kişi, farklı rollerin beklentilerine uyum sağlayamıyorsa, yalan söylemesi veya roller arasında çatışma yaşaması muhtemeldir (Schein, 1973).

Davranışa dayalı çatışmanın yaygınlığını doğrudan değerlendiren hiçbir deneysel araştırma yoktur. Ancak erkeklerin iş yerinde sergiledikleri davranış biçimlerinin (kişilik, mantık, güç, otorite) aile ortamında çocuklarının arzuladığı davranışlarla uyumsuz olabileceği öne sürülmüştür (Burke ve Bradshaw, 1981). Benzer bir şekilde, birçok genç erkek yöneticinin iki uyumsuz davranış/değer sistemi arasında sıkışıp kalmaları muhtemeldir: İşyerinde pekiştirilen duygusal kısıtlılık ve aile üyelerinin beklediği açıklık arasında kalabilirler (Bartolome, 1972). Bireyin iş rolünde otoriter, duyguların işe karıştırılmadığı özelliklere sahip olması beklenirken; ailesinde daha sevecen, duygusal ve sıcakkanlı olması beklenebilir. Şayet birey iş ve aile rollerinin gereksinimlerine uygun davranamazsa davranış esaslı iş-aile çatışması yaşaması muhtemeldir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.4. İş-Aile Çatışması İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

İş-aile çatışması araştırmalarının çoğu Amerika bağlamında yürütülmüştür. Araştırmalar, zaman kısıtlaması kavramının iş-aile çatışmasının temel bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir (Olive ve Venter, 2003). Gün boyunca birey, belirli bir zaman diliminde tamamlanması gereken görevlerle karşı karşıya kalır. Bu, ister iş, ister aile olsun ikisi de mutlaka birbirini etkilemektedir. Aileye ayrılan zaman eksikliğini de içeren iş baskısı kavramının eğitimciler arasında en belirgin çatışma ve stres kaynağı olduğu ortaya konmuştur (Griffith ve arkadaşları, 1999). Zaman baskısı, sadece iş-aile çatışmasına yol açmaz, aynı zamanda bireyin çeşitli rollerdeki sorumlulukların çatışmasına neden olması nedeniyle sorunlu hale gelmektedir.

Fırat ve Cula (2016) iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği, iş doyumunun yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği ve öğretmenlerin yüksek düzeyde bir yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın diğer değişkenleri olan çalışma zamanı, medeni durum, statü, yaş, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, meslekteki tecrübe yılı değişkenlerine göre öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Fırat, Cula, 2016).

Ay (2010) İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki isimli çalışmayı yürütmüştür. Çalışma sonucuna göre öğretmenlerin iş yükü ile iş-aile çatışması arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığı saptanmıştır. Boşanmış ve çocuğu ile birlikte yaşayan öğretmenler bekâr öğretmenlerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı saptanmıştır. Eşi çalışan öğretmenlerin eşi çalışmayan öğretmenlerden daha fazla iş-aile stresi yaşadığı da belirtilmiştir. Çocuk sayısı bakımından üç çocuğa sahip öğretmenlerin bir çocuk sahibi veya hiç çocuğu olmayan öğretmenlere kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirtilmiştir. Son olarak iş-aile çatışmasının aile sorumluluklarına harcanan zamana göre de farklı olduğu belirtilmiştir (Ay, 2010).

Erdamar ve Demirel (2013) Öğretmenlerin iş-aile, aile-iş çatışmasını incelemiştir. İş-aile çatışmasında en sık görülen çatışmalar şunlardır: İş yerinde yaşanan sıkıntıların evde devam etmesi, iş yerindeki fiziksel ve zihinsel yorgunluğun evdeki sorumlulukları

zorlaştırması ve iş yerinde yaşanan bir sorunun evde gerginliğe ve strese neden olması. Öte yandan aile-iş çatışmasında en sık karşılaşılan sorunlar ise şöyle: Evdeki sorumluluklar ve küçük işler uykudan fedakârlık yapılmasına neden olur. Evdeki ani durumlar (hastalıklar, çatkı misafir gelmesi) çalışma hayatını zorlandırmaktadır. Ayrıca kadın ve genç öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşadıkları, özel okul öğretmenlerinin ise her iki çatışmayı da yaşadıkları tespit edilmiştir (Erdamar ve Demirel, 2013).

Panitik ve arkadaşları (2012) İş yükü ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar kişinin iş veya aile alanındaki rolünün aşırı hale gelebileceğini ve bunun genellikle bireyin çok fazla şeye sahip olmasının bir sonucu olduğunu göstermektedir. Bir rolde aşırı sorumluluk sahibi olan bireylerin yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına sahip oldukları bulunmuştur (Panitik, Moore, Grunberg ve Greenberg, 2012).

Lambert (2001) tarafından yürütülen araştırmada, iş-aile çatışması, rol aşırı yüklenmesinin ortak bir sonucunun rol çatışması olduğunu ortaya çıkarmıştır. Birey bir rolde aşırı sorumluluk altında ezildiğinde, kişi çatışma yaşamaya başlar. İş-aile çatışmasının iki yönlü doğasının araştırılması, iş-aile çatışmasında veya aile-iş çatışmasında rol çatışmasının daha yaygın olup olmadığını incelemeye olanak sağlayacaktır. Araştırmalar, rol çatışması deneyiminin genellikle bireyin sahip olduğu karar verme yetkisinin bir göstergesi olduğunu ileri sürmektedir (Lambert, Warren ve Johnson, 2001).

Boles ve arkadaşları (2001) tarafından cezaevi çalışanları ile yürütülen çalışmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş doyumunu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yaş, terfi fırsatları, esnek çalışma saatleri iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Boles, Howard ve Donofrio, 2001).

2. MESLEKİ DOYUM

2.1. Mesleki Doyum Kavramı

Meslek, özel bir eğitim sonucu elde edilen, sistematik bilgi ve becerilere dayalı, insanlara faydalı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında belirli bir ücret kazanmak için yapılan, kuralları belirli bir iştir (TDK). Görev, sorumluluk veya bireyin göreviyle ilgili herhangi bir şey veya bir çalışan tarafından ücret karşılığında yapıldığında işlevlerin benzerliği ile ilgili bir grup homojen görev olabilir. Bir iş, tanımlanmış ve spesifik olan, tamamlanabilen, ölçülebilen ve derecelendirilebilen görevler, sorumluluklar ve görevlerden (performans unsurları) oluşur. Aynı zamanda, belirli bir süre için üzerinde anlaşmaya varılmış bir fiyat karşılığında bir mesleğin rutininin bir parçası olarak yapılan bir iş parçası veya belirli bir görev anlamına gelir. Meslek, bireylere finansal, duygusal ve fiziksel olarak memnuniyet verir.

Doyum, bireylerin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak bir ürün veya hizmetin performansına ilişkin algılarını beklenti düzeyleriyle karşılaştırmalarından kaynaklanan zevk veya hayal kırıklığı duygularıdır (Dilmaç ve Ekşi, 2001).

Meslek meşakkatli ve yıpratıcı bir eğitim süreciyle elde edilir. Bu zahmete karşılıktaki bir yarar ümidi vardır. Bu ümit genelde para kazanmakla aynı anlamdadır. Meslektaşların genelde birbirine yakın standartları vardır ve bu standartlar üzerine davranırlar. Bütün bu fikirlere göre meslek “bir eğitim yoluyla edinilen ve para kazanmak için yapılan, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya konan, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü” şeklinde tanımlanabilir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Mesleki doyum kavramı ise kişinin mesleğini yaparak icra edip fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak gelirinin olması ve yetenek ve becerilerini kullanarak kendini ve toplumu geliştirmek için kendini birey olarak kabul ettirme gibi aşamaları kapsayan bir bütündür (Sayılır, 2016).

Mesleki doyum terimi, insanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. İşe yönelik olumlu tutumlar mesleki doyumunun göstergesidir. İşe yönelik olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğinin göstergesidir (Armstrong, 2006). Mesleki doyum, bireylerin hâlihazırdaki işleri hakkında sahip oldukları duygu ve düşüncelerin birleşimidir. Bireylerin mesleki doyum düzeyleri işleriyle ilgili tutumların yanı sıra yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri veya astları ve aldıkları ücrete bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (George, 2008).

Mesleki doyum, her insan için farklı şeyler ifade edebilen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. Mesleki doyum genellikle motivasyonla bağlantılıdır, ancak bu ilişkinin doğası net değildir. Memnuniyet motivasyonla aynı şey değildir. Mesleki doyum daha çok bir tutum, içsel bir durumdur (Mullins, 2005).

Mesleki doyum kavramı endüstriyel psikolojiden gelmiştir ve şu anda iş yerinde bireylerden en çok beklenen durumdur. Ayrıca, bir birey işinden memnun kalırsa işine karşı sergilediği olumlu tutumları da artar. Mesleki doyumunu yüksek olan bireylerin işini büyük bir özen ve samimiyetle yapmaları muhtemeldir. Mesleki doyum, işin türü, parasal ödüller, birlikte çalışılan kişiler, çalışma ortamı, örgüt kültürü ve kişisel yaşamın yönleriyle ilgili memnuniyet veya memnuniyetsizlik ifadesini de içerir (McGrath ve Joseph, 1975).

Mesleki doyum, bireylerin işyerinde büründüğü role yönelik sahip oldukları duygu ve düşünceler bütünüdür. Mesleki doyum, bireyin motivasyonunu artıran ve onun daha iyi performans göstermesini sağlayan esas bir bileşendir (Vroom, 1964). Ayrıca, mesleki doyumun, belirli bir çalışanın mesleğinde daha etkin bir şekilde çalışmasına yardımcı olacak, yaygın olarak kabul edilen bir psikolojik yön olduğu da söylenebilir. Öğretmenler mesleki doyumunu bilgi ve becerilerin rahatça kullanımı, özgür düşünce ve yaratıcılığın ifade edilmesi ve öğrenme fırsatları gibi faktörlerle ölçülmektedir (Hoppok ve Spielgler, 1938). Öğretmenlerin mesleki doyumunu önemlidir çünkü öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde güçlü etkileri vardır.

Mesleki doyum iş, çalışanlar, çevre vb. ile ilgili bir dizi bilgi ile yönetimi zenginleştirir, bu da karar vermede ve örgütsel politika ve davranış yolunu düzeltmede işverenin işini kolaylaştırır. *Birincisi*, kuruluştaki programcıları, politikaları vb. hakkında genel memnuniyet seviyesini gösterir. *İkincisi*, çalışanların sorunlarını bilmek, düzeltmeye çalışmak memnuniyet seviyesini artırır. *Üçüncüsü*, organizasyonun ve yönetimin iletişim sistemini, gelecekteki hareket tarzını daha profesyonel ve verimli bir şekilde şekillendirmesini sağlar. *Dördüncü olarak*; çalışanların işe karşı tutumlarının iyileştirilmesine yardımcı olur ve çalışanların örgütsel bağlılığını artırır. Örgütün üretkenliğinde genel bir artışa yol açan bir aidiyet duygusunu ve katılım duygusunu artırır. *Beşinci olarak*, sendikaların çalışanların tam olarak ne istediğini ve yönetimin ne yaptığını bilmelerine yardımcı olur. Böylece mağduriyetlerin ve diğer istenmeyen durumların karşılıklı çözüme kavuşturulmasını kolaylaştırır. Son olarak hem çalışanların hem de organizasyonun eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesini kolaylaştırır (Makau, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü-UNESCO çalışmasına göre, düşük itibar, düşük maaşlar, kötü hizmet koşulları ve kötü kariyer beklentileri mesleki doyumu oldukça düşürmektedir (ILO, 1982). Zimbabwe'deki öğretmenler arasında iş tatmini üzerine yapılan araştırmaya göre maaşların, terfi fırsatlarının, yeterli ve uygun barınma olanaklarının, okul tesislerinin ve çalışma koşullarının öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Chivore, 1988). Bu araştırmaya dayanarak, nitelikli personeli öğretmenlik mesleğine çekmenin ve elde tutmanın bir yolu olarak öğretmenlerin ücretlerinin iyileştirilmesini önermiştir.

2.2. Mesleki Doyum Teorileri

Mesleki doyum ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişkiyi açıklayan teorilerin birkaçı şöyle sıralanabilir;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi

2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, psikolojide, genellikle bir piramit içindeki hiyerarşik seviyeler olarak tasvir edilen beş katmanlı insan ihtiyaçları modelini içeren bir motivasyon teorisidir. Hiyerarşinin en altından yukarıya doğru ihtiyaçlar: fizyolojik (yiyecek ve giyecek), güvenlik (iş güvenliği), sevgi ve ait olma (arkadaşlık), saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Bireyler daha yüksek ihtiyaçlara yönelmeden önce, hiyerarşide daha alttaki ihtiyaçlar tatmin edilmelidir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Maslow, 1943).

Maslow'un teorisi, ihtiyaçlar hiyerarşisini piramidin en altında fizyolojik (temel) ihtiyaçlar ve en üstte daha üst düzey, soyut ihtiyaçlar olacak şekilde bir piramit şeklinde sunar. Bir kişi, ancak temel ihtiyaçları yeterince karşılandığında daha üst düzey ihtiyaçları karşılamaya geçebilir.

1. Fizyolojik İhtiyaçlar

Fizyolojik ihtiyaçlar, hayatta kalmak için hayati olan ihtiyaçları içerir. Bazı fizyolojik ihtiyaç örnekleri şunları içerir: Yiyecek, içecek, giyim, barınma, sağlık ve üremedir. Maslow, canlıların hayatını sürdürmesi ve ırklarının devam etmesi için eşeyli üremeyi de bu gruba dâhil etmiştir (Maslow, 1943;1962;1987).

2. Güvenlik

Maslow'un hiyerarşisindeki dördüncü seviyede güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. Bu seviyede, güvenlik ve güvenlik ihtiyaçları birincil hale gelir. İnsanlar hayatlarında kontrol ve düzen isterler. Temel güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarından bazıları şunlardır: Finansal güvenlik, sağlık ve sıhhat, kazalara ve yaralanmalara karşı güvenlik. Bir iş bulmak, sağlık sigortası ve sağlık hizmeti almak, bir tasarruf hesabına para yatırmak ve daha güvenli bir mahalleye taşınmak, güvenlik ve güvenlik ihtiyaçları tarafından motive edilen eylemlere örnektir (Maslow, 1943;1962;1987).

3. Sevgi ve Ait Olma

Maslow'un hiyerarşisindeki sosyal ihtiyaçlar arasında sevgi, kabul ve ait olma yer alır. Bu düzeyde, duygusal ilişkilere duyulan ihtiyaç insan davranışını yönlendirir. Bu ihtiyacı karşılayan şeylerden bazıları şunlardır: Arkadaşlıklar, aile ilişkileri, sosyal gruplar, topluluk gruplarıdır. Yalnızlık, depresyon ve kaygıdan kaçınmak için insanların başkaları tarafından sevildiğini ve kabul edildiğini hissetmesi önemlidir. Dini gruplar, spor takımları, kitap kulüpleri ve diğer grup etkinlikleri gibi gruplara katılım kadar arkadaşlar, aile ve sevgililerle olan kişisel ilişkiler de önemli bir rol oynar (Maslow, 1943; 1962;1987).

4. Saygınlık

Maslow'un hiyerarşisindeki dördüncü seviyede takdir ve saygı ihtiyacı yer alır. En alttaki üç seviyedeki ihtiyaçlar tatmin edildikten sonra, saygı ihtiyacı davranışı motive etmede daha belirgin bir rol oynamaya başlar. Bu düzeyde, başkalarının saygısını ve takdirini kazanmak giderek daha önemli hale gelir. İnsanların bir şeyleri başarmaya ve ardından çabalarının bilinmesine ihtiyacı vardır. Saygınlık ihtiyaçları, başarı ve saygınlık duygularına ek olarak, benlik saygısı ve kişisel değer gibi şeyleri içerir. İnsanlar, başkaları tarafından kendilerine değer verildiğini hissetmeye ve dünyaya bir katkı yaptıklarını hissetmeye ihtiyaç duyarlar. Mesleki faaliyetlere katılım, akademik başarılar, atletik veya takım katılımı ve kişisel hobilerin tümü, saygı gereksinimlerinin karşılanmasında rol oynayabilir (Maslow, 1943;1962;1987).

5. Kendini Gerçekleştirme

Maslow'un hiyerarşisinin en tepesinde kendini gerçekleştirme ihtiyaçları vardır. Kendini gerçekleştiren insanlar, kendilerinin farkındadırlar, kişisel gelişimle ilgilenirler, başkalarının fikirleriyle daha az ilgilenirler ve potansiyellerini gerçekleştirmekle ilgilenirler. Maslow, insanların insan olarak tam potansiyellerine ulaşmaları gerektiğine atıfta bulunarak, "Bir insan ne olabilirse, o olmalıdır." sözüyle kendini gerçekleştirmenin önemine değinmiştir (Maslow, 1943;1962;1987).

Maslow'un ihtiyaçlar piramidi teorisini mesleki doyuma uygulamak zor değildir. İnsanların yemek yiyebilmesi için genellikle parası olması ve parası olması için de genellikle bir işi olması gerekir. Güvenlik ihtiyacının karşılanması, tutarlılığın yanı sıra zararlı koşullardan ve ortamlardan arınmış bir işyeri sağlamak için politika ve prosedürlere sahip olmak etrafında odaklanabilir. Çalışma grupları, açık iletişim ve çalışanların katılımı aidiyet ihtiyacını karşılar, takdir edilme ise saygı ihtiyacını karşılar.

Son olarak, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kişinin kendisine uygun bir iş bulmasının önemini içerir. Bu, işe alım sürecinin uygun bir eşleşme ile sonuçlanmasını sağlayan işletme yönetiminin yardımı ile gerçekleştirilebilir. Maslow, hayatlarına ve işlerine olan ilgilerini kaybetmiş insanlara işlerinde onları tatmin eden şeyleri yapma fırsatları bulmalarına yardım ederek yardımcı olduğunu söylemiştir. Maslow'a göre bir organizasyon, çalışanlarına ihtiyaçlarını karşılamamanın bir yolunu bulmadıkça tam olarak başarılı olamaz (Maslow, 1943;1962;1987).

2.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in Çift faktör teorisi, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında iyi bilinen bir teoridir. Çift faktör teorisi, bireyin tatmin ve motivasyon düzeyini etkileyen faktörleri ifade eden bir kavramdır. Herzberg, bu iki faktörün çalışanların performansını farklı şekillerde etkilediğine inanıyordu. Hem etkili hem de motive edici faktörler insanları farklı şekilde etkileme eğilimindedir. Birey rolünden memnun olsa bile, amaçlarına yönelik çalışmak için yeterince motive olmayabilir. İnsanın işiyle olan ilişkisi ve bireyin işine karşı olan davranışının başarı ya da başarısızlığını etkileyeceği fikrini savunan Herzberg, “İnsanlar işlerinde ne isterler?” sorusunu araştırmış ve insanlardan çalışma alanlarında kendilerini iyi ya da kötü hissettikleri zamanları açıklamalarını istemiştir (Mullins, 2005;Sabuncuoğlu, 2009). Alınan cevaplar doğrultusunda yapılan analizler neticesinde iş tatmini ve tatminsizliği ile ilgili iki faktöre ulaşılmıştır (Mullins, 2005; Sabuncuoğlu, 2009). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivasyon-Hijyen Kuramı) olarak anılan faktörler;

2.2.2.1. Hijyen Faktörleri

Hijyen faktörleri, bir işin temel ihtiyaçları karşılayan unsurlardır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, çalışanlar kendilerini rahat ve rollerinden memnun hissederler. Hijyen faktörleri şöyle sıralanabilir (Mullins, 2005)

- Ücret
- İş güvenliği
- Çalışma koşulları
- Denetim seviyesi ve kalitesi
- Şirket politikaları ve yönetimi
- Kişiler arası ilişkiler

2.2.2.2. Güdüleyici Faktörler

Motivasyon faktörleri, bireyleri bir rolde kalmaya ve gelişmeye motive eden temel iş unsurlarıdır. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında, bireyler işlerinden memnun olmayabilir. Profesyonel olarak büyümelerine, yeni beceriler kazanmalarına veya daha büyük sorumlulukları yönetmelerine olanak tanıyan daha zorlu roller isteyebilirler. Motivasyon faktörleri şöyle sıralanabilir (Mullins, 2005)

- Başarma hissi
- Tanıma
- Sorumluluk
- İşin kendisi
- Kişisel gelişim ve gelişme

Herzberg (1959)'e göre çalışma ortamlarındaki hijyen faktörlerinin eksikliği tatminsizliğe sebep olurken, hijyen faktörlerinin varlığı ise aşırı bir iş tatminine neden olmaz sadece belli oranda tatmin düzeyini etkiler. Güdüleyici faktörlerin eksikliğinin tatminsizliğe etkisi olmazken, olması iş tatmini artırdığını belirtmiştir. Bireylerin görev alanlarında motive bir şekilde çalışması isteniyorsa güdüleyici faktörlerin önemsenmesi ve bu faktörlerin temin edilmesi gerektiğini belirtmiştir (Mullins, 2005; Sabuncuoğlu, 2009).

Herzberg (1959)'e göre bu faktörlerle ilgili kabul edilemez koşulların iş memnuniyetsizliğine yol açacağını ve kabul edilebilir koşulların yalnızca memnuniyetsizliğin ortadan kalkacağını belirtmiştir (Mullins, 2005).

2.2.3. Vroom'un Beklenti (mit) Teorisi

Beklenti teorisi, 1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilen bir motivasyon teorisidir. Teori, bir bireyin belirli bir görevi yerine getirme motivasyonunun, çabalarının performansı artıracaağına ve yüksek performansın arzu edilen bir sonuca yol açacağına olan inancına dayandığını varsayar. Teori üç temel bileşene odaklanır: Beklenti, araçsallık ve değerlik. Beklenti, bireyin artan çabasının performansını artıracaağına olan inancını ifade eder. Araçsallık, artan performansın arzu edilen bir sonuca veya ödüle ulaşacağına olan inançtır. Son olarak değer, bireyin potansiyel dl üzerindeki değeridir. Yani dl isteme seviyesidir (Vroom, 1964; 1967). Teori, alışan motivasyonunu ve performansını anlamak ve geliştirmek için iş ve yönetim bağlamalarında yaygın olarak uygulanabilir. Vroom'un bu teorisi dört hipoteze dayanmaktadır:

1. Kişilerin gereksinimleri, deneyimleri ve arzuları ile ilgili istekleri olan motivasyonları ve geçmiş tecrübeleri ile ilgili istekleri olan organizasyonlara verdikleri reaksiyonların etkisi.
2. Kişilerin hal ve tutumlarının farkında olup tercihlerini ve beklentilerini kendi iradeleriyle belirlemeleri.
3. Kişilerin organizasyondan dolgun maaş, görevinde yükselme ve iş güvenliği gibi isteklerinin olması.
4. Kişilerin kazanımları üst düzeye çıkarmak için farklı seçenekler arasında tercih yapmaları.

Bu hipotezler sonucunda beklenti teorisi beklenti, araçsallık ve değer olmak üzere üç temel faktöre bağlıdır (Vroom, 1964; 1967).

2.2.3.1. Beklenti

Belirli bir eylemin istenen sonuca ulaşma olasılığını ifade eder. Beklenti, bir kişinin belirli bir miktarda çaba harcanırsa belirli bir performans düzeyine ulaşılacağına ve bunun sonucunda belirli bir sonuca yol açacağına olan inancını ifade eder. Dolayısıyla beklenti, belirli bir eylemin belirli bir birinci düzey sonuca yol açma olasılığıdır. Beklenti, çaba miktarını artırmanın performansı artıracığıdır. Beklenti şunlardan etkilenir: Uygun kaynaklara sahip olmak. İş denemek için uygun becerilere sahip olmak. İşin yapılmasını teşvik etmek için gerekli desteğe sahip olmak.

2.2.3.2. Araçsallık

Araçsallık, bir kişinin belirli bir eylemin belirli bir sonuca yol açtığına dair inancını ifade eder. Bireyin göstereceği yüksek performans sonucunda ulaşılacağı ödül fikridir. Araçsallık şunlardan etkilenir:

- Performans ve sonuçlar arasındaki ilişkinin net bir şekilde anlaşılması
- Kimin ne sonuca varacağına karar verecek insanlara güvenilirliği
- Kimin hangi sonucu alacağına karar veren sürecin şeffaflığı

Örneğin, bir çalışanın terfi istediğini ve üstün performansın amaca ulaşmak için kilit bir faktör olduğunu düşündüğünü varsayalım. Dolayısıyla, birinci düzey çıktıları üstün, ortalama ve zayıf performans, ikinci düzey çıktı ise yükselmedir. Bu nedenle, yüksek performansın birinci düzey sonucu, terfinin ikinci düzey sonucu ile beklenen ilişkiye sahip olacak şekilde pozitif değer kazanır. Böylece, bir çalışan terfi etme arzusuyla verimli bir şekilde performans göstermeye motive olacaktır.

2.2.3.3. Değer

Değer, bireyin belirli bir sonuca yönelik arzusunun gücünü ifade eder. Bir bireyin belirli bir sonuca veya sonucun beklenen ödülleri için bireyin tercihinin gücüne verdiği değeri ifade eder. Olumlu bir değere sahip olmak için, sonuca ulaşmayı elde etmemeye tercih etmelidir. Örneğin, bir çalışan terfilerle motive oluyorsa, artan teşvik tekliflerine değer vermeyebilir. Bir birey, sonuçlara ulaşmamayı tercih ederse, değerlik sıfırdır. Yukarıdaki örnekte, bir çalışan artan teşvikleri kabul eder. Doğru tavır, ahlak ve değerlere sahip bir idol olarak öğrencilerinin önünde öğretmen mükemmel birer figür olmalıdır (Wigfield ve Eccles, 2000).

2.3. Mesleki Doyum Değişkenleri

Kişilerin mesleki doyumunu etkileyen birçok değişken vardır. Bu değişkenler örgütsel ve kişisel değişkenler olmak üzere iki kategoriye ayrılır.

2.3.1. Örgütsel Değişkenler

Kişilerin çalıştığı organizasyona bağlılığı (örgütsel bağlılık) mesleki doyumuyla doğru orantılıdır. Mesleki doyum, iş performansı ve sosyal davranışlar kişinin örgüte bağlılığını artırır. Yapılan çalışmalarda mesleki doyumunun iş değerleriyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

- Terfi Fırsatları
- Denetim
- Çalışma Koşulları
- Çalışma Grubu
- Ücret
- İş İçeriği ve İş Yüğü
- İş Düzeyi
- Liderlik tarzları

2.3.1.1. Ücret

Ücret, bir çalışanın işten kazandığı maddi faydadır. Ücret çalışanın ihtiyaçlarını karşılar ve her çalışan uygun bir ödöl bekler. Ücret adil, makul ve hakkaniyetli olmalıdır. Ücret, mesleki doyum açısından önemli bir rol oynar; bunun iki nedeni vardır. İlk olarak ücret, kişinin temel ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir araçtır ve ikincisi çalışanlar genellikle ücreti yönetimin kendileri için verdiği değerin bir yansıması olarak görür. Çalışanlar düzenli, adil ve beklentilerine uygun bir ücret

isterler. Ücretin iş taleplerine, bireysel beceri düzeyine ve toplum yaşam standartlarına uygun olarak verilmesi çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanması muhtemeldir.

İngiltere'deki öğretmenlerin ortaöğretim okullarından ayrılmaları üzerine yapılan bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya göre ortaöğretim okulları istikrarlı personele ihtiyaç duyduğunu belirtirken; öğretmenler ise iş güvencesi olan ve ücreti dolgun olan okulların sözleşmelerini tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Smithers ve Robinson, 2001).

2.3.1.2. İş İçeriği ve İş Yüğü

İş içeriği, çeşitli görevleri içeren, tanınma, sorumluluk, ilerleme, başarı vb. işler gibi işin doğasında bulunan faktörleri ifade eder. İçeriği zayıf olan bir iş, iş tatminsizliğine neden olur.

Çoğu çalışan, işlerinde becerilerini ve yeteneklerini kullanma fırsatları verilmesini ve işlerinde ne kadar iyi olduklarına dair çeşitli görevler, özgürlükler ve geri bildirimler sunulmasını arzulama eğilimindedirler. Bu özellikler işi zihinsel olarak zorlaştırır ama başarılı olunca özgüveni artırır ve mesleki doyumu olumlu yönde etkiler.

Çin'deki çeşitli kademelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik olgusu üzerine yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yükü yoğunluğundan dolayı tükenmişlik yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ankete katılanlar, haftalık eğitimlerini tamamladıklarında boğulmuş hissettiklerini belirtmişlerdir. Bir öğretmenin dediği gibi, "Enerjim tükeniyor. Okulla ev arasında yürüyorum, uyuşmuş, ne yaptığımı bilmiyorum." dedikleri belirtilmiştir (Jian-Xin, 2017). Ayrıca araştırma, tüm lise öğretmenleri arasında, öğretmenlerin fazla ders yükü olduğu, sınıf öğrenci mevcutlarının fazla olmasından dolayı ve dersteki ilerlemelerinin bir deftere kaydedilip teslim edilmesi gerektiğinden akut tükenme yaşadıklarını göstermiştir. İyi sonuçlar üretmek ama bunu raporlayamamak ve enerjilerini raporlara ayırarak onlarla meşgul olmak öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve öğrencilerin performansını etkilemektedir.

2.3.1.3. Terfi Fırsatları

Terfi fırsatları mesleki doyumu önemli ölçüde etkiler. Terfi arzusu, iş içeriğinde, ücretlerde, sorumlulukta, statüde ve benzeri durumlarda bir değişiklik içerdiğinden, çalışanlar arasında genellikle çalışanın motivasyonu artıran bir etkidir. Çalışanın terfi etmeyi kariyerindeki en büyük başarı olarak görmesi ve bu gerçekleştiğinde kendisini son derece memnun hissetmesi şaşırtıcı değildir. Daha yüksek bir maaş ve ikramiye ile daha fazla sorumluluk, yetki, bağımsızlık ve statüye sahip olunur. Hem maddi hem de

maddi olmayan teşvikler sağlar. Bu nedenle, terfi fırsatları çalışanların memnuniyet derecesini belirler.

2.3.1.4. Denetim

Denetimin kalitesi ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanlar ile faydalı bir kişisel ilişki kuran ve kararları beraber alan yönetimin yaptığı denetim, onların çalışan memnuniyetine katkıda bulunur. Denetimin memnuniyeti artırmada ki rolünün anlaşılması üzerine, bu amaçla bir takım denetim rolleri önerilmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir (George ve Jones, 2005).

- 1) Konuşmalarınızda açık olunuz.
- 2) İyi bir fiziksel ortam yaratınız.
- 3) Olumsuz koşulların giderilmesi için uğraşınız.
- 4) Memnun olmayan çalışanları istekleri doğrultusunda yer değişikliği yapınız.
- 5) Memnun olmayan çalışanların iş algısını değiştiriniz.
- 6) Çalışanlarla empati kurunuz.
- 7) Çalışanlarınız ile iletişim kurunuz.
- 8) Katılımcı yönetime izin veriniz.
- 9) Başarılı yöntemleri destekleyiniz.
- 10) Çalışan moralini düzelterek programlara yer veriniz.

2.3.1.5. Çalışma Grubu

İnsanların başkalarıyla ilişki kurması doğaldır. İzole edilen çalışanların işlerini sevmedikleri gözlemlenmiştir. Çalışma grubu, çalışanların iş yerindeki memnuniyeti üzerinde muazzam bir etkiye sahiptir. Bireyin grupla olan ilişkisinden elde ettiği tatmin, büyük ölçüde diğer grup üyeleriyle olan ilişkisine, grup dinamiklerine, grup bağlılığına ve kendi ilişki ihtiyacına bağlıdır.

Çalışma grubu, bireysel çalışanlara bir memnuniyet kaynağı sağlar. Bunu, özellikle grup üyelerine birbirleriyle etkileşim fırsatları sağlayarak yapar. Birçok çalışan için işin sosyal etkileşim ihtiyaçlarını karşıladığı iyi bilinmektedir. Çalışanlar aynı tutum ve değerler çerçevesinde birleştiklerinde, çalışma grubunun doyumunu da artacaktır. Benzer tutum ve değerlere sahip iş arkadaşları da bir kişinin benlik kavramının gelişmesine katkı sağlayabilir.

2.3.1.6. Çalışma Koşulları

Bir çalışanı işyerinde gerekli zamanı geçirmeye teşvik etmek için iyi çalışma koşullarına ihtiyaç vardır. Güvenlik ve konfor, bir çalışanı çalışmaya motive eder. Kötü çalışma koşulları, kişinin sağlığının tehlikede olduğu hissine yol açabilir. Çalışanın fiziksel rahatlığı ile uyumlu ve mesleki doyuma yönelik iyi bir iş arzını kolaylaştıran çalışma koşulları önemlidir. Çalışma ortamının sıcaklığı, ortamın nem düzeyi, havalandırma, aydınlatma, ses, çalışma saatleri, işyerinin temizliği, yeterli araç ve gereçler mesleki doyumu etkileyen özelliklerdir.

2.3.1.7. İş Düzeyi

Bir çalışanın statüsü mesleki doyumunu belirler. Daha yüksek seviyedeki işler prestijli olarak görülür. Bu tür işlerde çalışanlar, daha düşük düzeydeki işlerde çalışanlara göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ifade etmektedirler.

Bireyler, ne tür bir işe girerlerse girsinler, işlerinde neredeyse aynı stresörlerle karşı karşıya kalırlar. Öğretmenler üzerine yapılan bir araştırma da ise öğretmenler hangi okul düzeyinde çalışırlarsa çalışsınlar, branşları ne olursa olsun aynı düzeyde iş-aile çatışması yaşamışlardır (Buck ve Smith, 2000).

2.3.1.8. Liderlik Tarzları

Liderlik tarzı aynı zamanda bir çalışanın memnuniyet seviyesini de belirler. Çalışanlar arasında dostluğu, saygıyı ve sıcak ilişkiyi teşvik eden demokratik bir lider, mesleki doyumu artırır. Otoriter liderler altında görev yapan çalışanların ise mesleki doyumu düşüktür. Etkileşimli ve dönüşümcü liderlerle çalışan bireylerin de mesleki doyumları yüksektir. Benzer şekilde, karizmatik liderlerle çalışan bireylerin de mesleki doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Gupta, Shashi ve Joshi, 2008).

2.3.2. Kişisel Değişkenler

Mesleki doyum pek çok bireysel değişkenden etkilenmektedir. Bu faktörler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların esasında kişilik özellikleri yer almaktadır. Kişilik karakteristik bir düşünme , hissetme ve davranma biçimidir. Kişilik, ruh hallerini, tutumları ve görüşleri kapsar ve en açık şekilde diğer insanlarla etkileşimlerde ifade edilir. Buna göre kişilerin işle ilgili etkenleri yorumlaması ve kavraması kişiliğinin tesiri altındadır (Sevimli ve İşcan, 2000). Kişiliğin mesleki doyumdaki ana rolü, bireyin kişiliğine uygun olarak yaptığı değerlendirmenin

sonucudur. Bireylerin sahip oldukları mizaç, davranış ve deneyimlerine uygun olarak şekillenen algıları tutumlarını da etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2012).

- Kişilik
- Yaş
- Tecrübe
- Cinsiyet
- Medeni Durum

2.3.2.1. Kişilik

Algı, tutum ve öğrenme gibi faktörler, bireyin kişiliğini belirleyen psikolojik koşulları belirler. Dolayısıyla bu faktörler bireylerin memnuniyetini belirlemektedir. İş hakkında olumsuz bir tutuma sahip olan bir çalışan, işine ilgi duymaz. İş memnuniyetsizliğini ifade etmesi muhtemeldir. İşle ilgili sınırlı bilgiye veya zayıf öğrenme yeteneğine sahip bir çalışanın işini ilginç olarak algılaması pek olası değildir. Bu nedenle, kişinin kişiliği, bir kişinin işinden memnun olup olmadığını belirler.

2.3.2.2. Yaş

Yaş, mesleki doyumunun önemli bir belirleyicisidir. Daha yüksek enerji seviyelerine sahip genç çalışanların daha memnun hissetmeleri muhtemeldir. Çalışanlar yaşlandıkça, belirli görevleri sağlıklı bir şekilde yerine getiremezler. Yerine getirilemeyen görevlerden dolayı tatminsiz hissederler. Çalışanların yaşı ile iş tatmini arasındaki ilişki karmaşık ve büyüleyicidir. İnsanlar bir işe, ondan ne elde edeceklerine dair gerçekçi olmayan varsayımlarla başlarlar. Zamanla, gerçekliğin algıladıkları beklentilerin çok altında kaldığını fark ederler ve hayal kırıklığına uğrarlar. Daha gerçekçi beklentiler geliştirmeye ve hayal kırıklığına uğramaya başlarlar. İşleriyle ilgili daha gerçekçi beklentiler geliştirmeye ve daha olumlu bakış açılarıyla değerlendirmeye başlarlar. Bu olumlu değerlendirme daha yüksek mesleki doyum sağlar. Böylece daha yaşlı çalışanlar ayrıca daha memnun çalışanlar olabilir (Hammer ve Organ, 1998). Kişiler, kariyerlerinde yer edinme konusunda farklı aşamalardan geçmektedir (Super DE, 1990).

Keşfetme (14-24 yaş) bireylerin kendilerini anlamaya ve iş dünyasında kendilerine yer bulmaya çalıştıkları dönemdir. Dersler, iş deneyimleri ve hobiler aracılığıyla ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirlemeye ve çeşitli mesleklere nasıl uyum sağladıklarını anlamaya çalışırlar. Geçici mesleki seçimler yaparlar ve sonunda bir meslek edinirler. Bu aşama üç kariyer geliştirme görevini içerir. İlki, kariyer tercihinin

kristalleşmesi, geçici bir mesleki hedef geliştirmek ve planlamaktır. Bir sonraki görev, yani bir kariyer tercihinin belirlenmesi, genelleştirilmiş tercihleri belirli bir tercihe, sağlam bir mesleki hedefe dönüştürmektir. Üçüncü mesleki görev, uygun eğitimi tamamlayarak ve seçilen meslekte bir pozisyon elde ederek bir kariyer tercihinin uygulanmasıdır.

Kuruluş aşaması (25-44 yaş) kişinin seçtiği iş alanında uygun bir konum elde ettikten sonra, başlangıçtaki konumunu güvence altına almak için çabaladığı ve daha fazla ilerlemek için fırsatları kovaladığı dönemdir. Bu aşama üç gelişimsel görevi içerir. İlk görev, organizasyonun gereksinimlerine uyum sağlayarak ve iş görevlerini tatmin edici bir şekilde yerine getirerek organizasyonda bir yeri istikrara kavuşturmak veya güvence altına almaktır. Bir sonraki görev, olumlu iş arkadaşları ilişkileri kurmanın yanı sıra olumlu çalışma tutumları ve üretken alışkanlıklar sergileyerek kişinin konumunu sağlamlaştırmasıdır. Üçüncü görev, yeni sorumluluk seviyelerine ilerleme sağlamaktır.

Sürdürme (45-65) devam etme, ayak uydurma ve yenilik yapma kariyer geliştirme görevlerini içeren sürekli uyum dönemidir. Bireyler elde ettiklerini sürdürmek için çaba sarf etmekte ve bu nedenle yetkinliklerini güncellemekte ve iş rutinlerini gerçekleştirmenin yenilikçi yollarını bulmaktadırlar. Ayrıca yeni meydan okumalar bulmaya çalışırlar, ancak bu dönemde genellikle çok az yeni temel atılır.

Ayrılma (65 yaş üstü) son aşamadır, işgücünden ayrılma dönemidir. Bu aşamada bireyler yavaşlama, emeklilik planlaması ve emeklilik yaşamı gibi gelişimsel görevlerle karşılaşırırlar. Bir mesleğe karşı azalan enerji ve ilgi ile insanlar yavaş yavaş mesleki faaliyetlerinden uzaklaşır ve emeklilik planlamasına odaklanır. Zamanla, yeni yaşam kalıplarını düzenlemenin zorluklarıyla yüzleşerek emeklilik yaşamına geçiş yaparlar (Super DE, 1990).

Yaş olarak daha büyük olan bireyler genç bireylere göre daha fazla tatmin olma eğilimindedir. Bunun altında yatan çıkarım, yaşlıların daha fazla sermaye edinmiş olmaları, terfi etmeleri ve işleriyle ilgili bağımsız kararlar alabilecekleri ve günlük işleriyle ilgili konularda çok fazla etkiye sahip olabilecekleri konumlarda olmaları olabilir (Njuguna, 2010). Diğer bir araştırmada ise çalışanların morallerinin kariyerlerinin ilk yıllarında yüksek olduğunu, ancak sonraki yıllarda düşmüştür. Mesleki doyum düzeyi, 20'li yaşların sonlarına ve 30'lu yaşlarına kadar nispeten düşük kalır ve kariyerlerinin geri kalanında yükselmeye başlar (Okumbe, 1992). Genç öğretmenlerin yüksek beklentilerle mesleğe başladıkları, yıllar geçtikçe hayal kırıklığına uğradıkları ve dolayısıyla mesleki doyumları düşmeye başlar (Liu, 2008). Öğretmenler üzerinde

yapılan diğerk bir arařtırmada ise yařla beraber beklentiler dūřerken; meslekte uzmanlařma ve mesleki doyum artar (Davidson, 1992).

2.3.2.3. Tecrūbe

Eğitim, bireyin kiřiliğini geliřtirmesi için bir fırsat saęlar. Bilgelięi, görselleřtirmeyi, yargılamayı, anlayıřı ve saęduyuyu geliřtirir. Tecrūbeli kiřiler bir durumu anlayabilir ve olumlu deęerlendirebilirler. Bu nedenle, iřlerinden memnuniyetlerini ifade etmeleri muhtemeldir. Ancak tecrūbesi fazla olan bireylerin iřlerinden beklentileri daha yūksektir.

Hertzberg'in 1955'teki çalıřmaları, yařa ve hizmet sūresine gōre iř tutumlarında önemli bir eğilim gōstermiřtir. Daha yūsek kıdeme, daha iyi terfi fırsatlarına ve sosyal statūye sahip öğretmenler, dięerlerine gōre daha yūsek iř doyumuna sahiptir (Albanese ve Fleet, 1983). Keyes tarafından yapılan arařtırmada, mesleki kıdem mesleki doyumunu olumlu yōnde etkilemiřtir (Keyes, 1990). Schultz çalıřmalarında yař ve iř deneyiminin yeterlilięi, özgūveni ve öz saygıyı geliřtirdiğini belirtmektedir (Schultz, 1986). Nester ve Leary (2000) alıřanların yıllara dayanan deneyimlerinin içsel motivasyonlarını artırdığını öne sūrmüřtür. Bir bireyin motivasyonunu ve mesleki doyumunu artıran řeyin hizmet yılı deęil, bireyin iřyerindeki zorlukların ūstesinden gelebilmesi, sosyal ve ekonomik haklarını koruyabilmektir (Nester ve Leary, 2000).

2.3.2.4. Cinsiyet

Bir bireyin cinsiyeti ve ırkı mesleki doyumunu etkiler, kadınların ūnvanları dūřük olsa bile erkek meslektařlarına gōre tatmin olma olasılıkları daha yūksektir. Siyahiler ve dięer azınlık grupları arasındaki mesleki doyum, Amerika'daki beyazlardan sūrekli olarak daha dūřük olmuřtur (Smithers ve Robinson, 2001). Ūcretleri ve ūnvanları aynı olan kadın ve erkek yōneticilerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark olmamıřtır (Charries ve Weanch, 2002). Reyer (1990) 150 öğretmenle yaptıęı bir arařtırmayı, cinsiyetin iř tatminiyle iliřkili olduęunu ve kadınların erkeklerden daha fazla iřinden memnun olduęunu belirtmektedir. Luthans (2002) birçok kadın öğretmen, terfi řanslarını engelleyen erkek kliřelerine maruz kaldıklarını dūřündükleri için dūřük mesleki doyumuna sahip olduklarını belirtmektedir.

2.3.2.5. Medeni Durum

Reyes (1990) Evli kadınların bekār kadınlara gōre işlerinden daha memnun olduklarını öne sūrmüřtür. Fetsch ve Kennington (1997) hem evli hem de boşanmış

kadınların bekâr kadın öğretmenlere göre işlerinden daha fazla memnun olduklarını belirtmişlerdir. Okumbe (1992) evli öğretmenlerin bekâr meslektaşlarına göre daha memnun olduklarını gözlemlemiştir.

2.4. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Özellikle son zamanlarda birçok organizasyon alanı için önemli bir araştırma konusu haline gelen “Mesleki doyum” kavramına ait literatür incelendiğinde, bazı araştırmacılar tarafından iş doyumunu ve iş tatmini ifadesinin de kullanıldığı görülmektedir.

Bunun yanı sıra literatürde araştırmacılar tarafından birçok mesleki doyum tanımı yapılmış fakat halen kabul görmüş, genel geçer bir mesleki doyum tanımı bulunmamaktadır. Mesleki doyum üzerine yapılan araştırmaların başlangıcı 1910’lu yıllara kadar dayanmakta olup, mesleki doyum kavramının önem kazanması ise 1930’lu yılları bulmuştur. Mesleki doyum kavramı üzerine ilk çalışma, 1911 yılında Frank Taylor tarafından yapılmış olup Taylor mesleki doyum kavramının, işten sağlanan ekonomik kazanç ve işin kişilere sağladığı ödüllerle ilişkilendirildiğini dile getirmiştir. Herzberg ise Taylor gibi araştırmalarına konu edindiği mesleki doyum kavramını, çalışanın işine dair tanınma, başarı gibi gereksinimlerinin giderilmesi, yani çalışanın mükâfat almasının bir sonucu olarak ifade etmiştir. Bir başka araştırmacı Locke ise, mesleki doyum kavramını duygusal açıdan ele almış ve kişilerin mesleğinin ve mesleki deneyimlerinin kendilerine sağlamış olduğu pozitif duygusal durum olarak tanımlamıştır. Mesleki doyum kavramını farklı bir açıdan tanımlayan Luthans ise üç önemli madde olduğunu, mesleki doyumun bireyin duyguları ile ilgili olduğunu, işin neticelerinin beklentileri ne ölçüde karşılayabildiği ile ölçülebileceğini ve mesleki doyumun elde edilen kazanç ve yükselme gibi çeşitli tutumları da beraberinde getirebileceğini dile getirmiştir. Birçok tanımı yapılan mesleki doyumunu çalışanların işlerine olan bakış açıları ve işlerinden beklentileri olarak açıklayan araştırmacılar da bulunmaktadır. Balcı (1983)’ya göre ise, mesleki doyumunu mesleği ile ilgili becerilerin farkına varılması, sosyal ilişkilerin, çalışma şartlarının ve gelişim imkânlarının varlığıyla ilgilidir (Sezer ve Kadioğlu, 2014).

Dündar (2011) İstanbul ili Fatih ilçesinde görev yapan 314 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada; mesleki doyum düzeyi üzerinde cinsiyet, okuldaki çalışma süresi gibi değişkenlerin anlamlı bir fark olmadığı, yaş, medeni durum, mesleki kıdem gibi değişkenlerin ise mesleki doyum düzeyinde farklılığa yol açtığını saptamıştır.

Bayrak (2012) mesleki doyumu bireyin işle ilgili duygusal tepkilerinin toplamı olarak ifade eden, Gaziantep ilinde gerçekleştirdiği çalışmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 729 sınıf öğretmenin katıldığı çalışmada, cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Bayrak, 2014).

Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013) “Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi” isimli araştırmasında Aydın il merkezinde lisede çalışan 526 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında, “cinsiyet, branş, mesleki kıdem, yöneticilerle olan ilişkilerindeki sorun” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yıldız (2013) ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ölçülmesi amaçlanmış ve 423 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada mesleki doyum düzeyinin yaş, mesleki kıdem, okul türü, aylık gelir düzeyi gibi faktörlere göre değiştiği, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıf mevcuduna göre ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sadık (2014) tarafından sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada mesleki (iş) doyum düzeyini incelemek adına bazı değişkenler ele alınmıştır. Çalışmada, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin mesleki doyumu etkilediği, çocuk sahibi olup olmama, mezuniyet durumu, eğitim durumu ve çalışma pozisyonları gibi değişkenlerin mesleki doyum düzeyi üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Crossman ve Harris (2006) ise, devlet ve özel okullarda çalışan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma verilerine göre, devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre özel okullarda çalışan öğretmenlerin, mesleki doyum daha yüksek olduğu olduğu sonucuna ulaştığı görülmüştür.

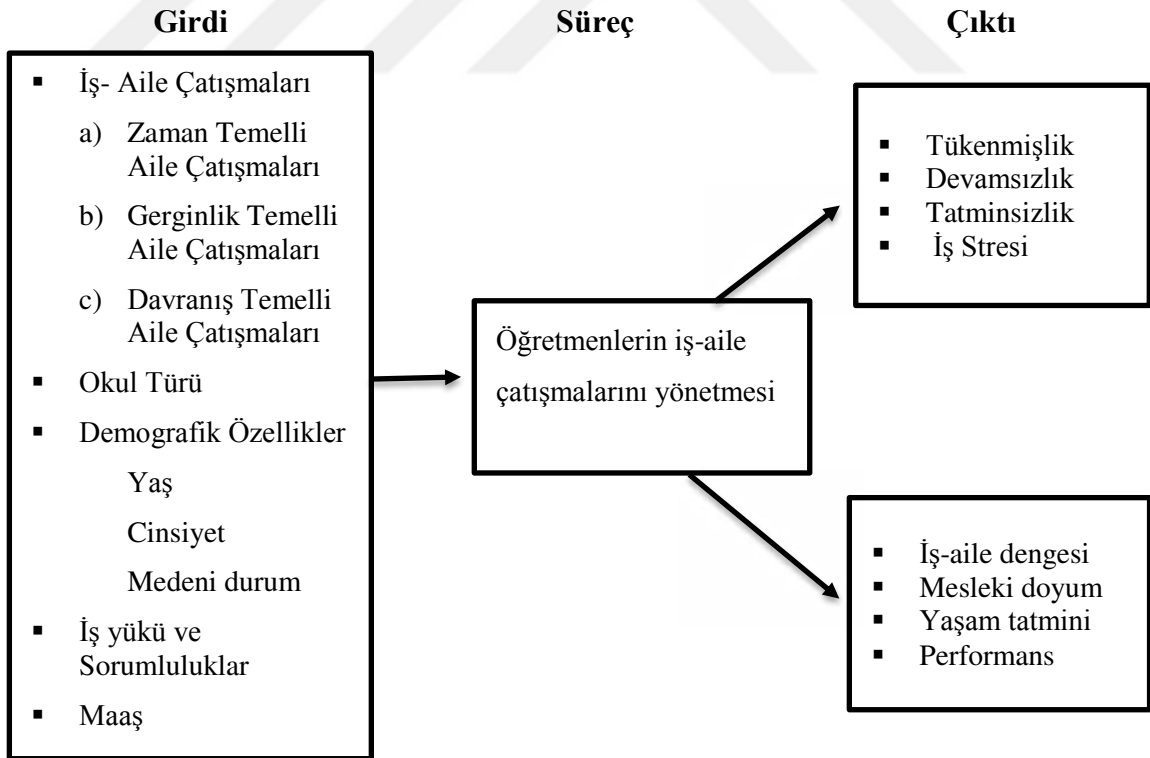
Suryanarayana ve Goteti (2010) ortaokul öğretmenleri arasında öğretmenlik yeterliliği ve öğretmen mesleki doyum düzeylerini ölçmek için bir araştırma yapmışlar ve öğretme yeterliliği değişkeninin öğretmenin mesleki doyum ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Cinsiyet, yerellik, nitelik, deneyim, yönetim türü, kurum türü gibi tüm demografik değişkenler açısından öğretmenlik yeterliliği önemli ölçüde farklılık gösterirken, cinsiyet, yöre, nitelik, medeni durum, deneyim gibi tüm demografik değişkenler açısından iş tatmini önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Yönetim türü ve kurum türü kategorileri de önemli ölçüde farklılık göstermiştir.

Vyas (2002) ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki doyumunu cinsiyet, medeni durum ve eğitim nitelikleri bazında bulmaya çalışırken, cinsiyetin ilkokul öğretmenlerinin iş doyumları ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığını bulmuştur. Evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha memnun oldukları bulunmuştur. Ayrıca, eğitim niteliğinin, ilkokul öğretmenlerinin iş tatmini ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığı bulunmuştur.

Shafqat, Hashmi ve Syed (2010) devlet ve özel okul öğretmenlerinde karşılaştırmalı bir mesleki doyumlarını araştırmak için ortaöğretim düzeyinde devlet ve özel okul öğretmenlerinde karşılaştırmalı bir mesleki doyum çalışması yürütmüştür. 'Mesleki doyum, insanların meslekleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. Araştırmalar, öğretmenlerin mesleki doyumunun işlerine yönelik olumlu öğretme davranışıyla ilgili çok önemli değişkenlerden biri olduğunu desteklemektedir.

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İRDELENMESİ

İş ve aile, bireyin yaşamındaki iki önemli alandır ve dünya çapında iş ve aile arasındaki ilişki hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Hamid, 2004). İş-aile çatışmaları, bir iş (veya aile) rolüne katılım nedeniyle ortaya çıkan ve diğer rolü yerine getirmeyi zorlaştıran çatışmalardır (Netemeyer, Boles ve Murrian, 1996). Bireyler genellikle iş ve aile önceliklerini dengelemeye çalıştıklarında baskı hissederler ve çatışma yaşarlar. Yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmasının mesleki doyumu, yaşam doyumunu, iş performansını ve örgütsel bağlılığı azaltırken; iş stresini ve depresyonu, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir (Byron 2005; Smith, 2018). Öğretmenlerin iş-aile çatışması demografik özellikler, okul türü ve işle ilgili özelliklerden etkilenir. Eğer öğretmenler iş-aile çatışmasını doğru yönetemezlerse, tükenmişlik, devamsızlık, tatminsizlik ve iş stresi yaşarlar. Öte yandan iş-aile çatışmalarını doğru bir şekilde yönetmek; iş-aile dengesi, iş tatmini, yaşam tatmini ve performansı doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir.



Şekil 2. İş-aile çatışmalarının öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin kavramsal çerçeve

Kaynak: Sources of conflict between work and family roles. S. B. Ritchie and P. Thompson in organization and people. (New York: West) Academic management Review. vol 10.76-88 (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Yukarıdaki kavramsal çerçeve, iş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin tutarsızlığından kaynaklanan iş-aile çatışması ve bu iki yaşamı da dengelemek için benimsenecek çözüm stratejilerinin olması gerektiğini önermektedir. İlk aşama iş-aile çatışma türleri, mesleki doyumu etkileyen kişisel ve örgütsel değişkenlerden oluşmaktadır. İkinci aşama, öğretmenlerin iş-aile çatışmasını azaltacak veya çatışmayı bitirecek çözümlerin olabileceği süreçtir. Son aşamada ise bağımsız değişkenlerden etkilenen bağımlı değişkenler yer almaktadır. Öğretmenlerin iş-aile çatışmalarını doğru yönetememesi durumunda tükenmişlik, devamsızlık, tatminsizlik, iş stresi gibi sorunlarla karşılaşabilirken; iş-aile çatışmasını doğru bir şekilde yönetmesi durumunda ise iş-aile dengesinin sağlanması, mesleki doyum düzeyinin artışı, performans artışı, iş ve yaşam doyumunun artması gibi çıktıların olabileceği süreçtir.

3.1. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve Mesleki Doyumu Arasındaki İlişki ve Covid-19 Sürecinin Yansımaları

Covid-19 salgını her şeyden önce bir sağlık krizi iken hızlı bir şekilde ekonomiyi, sosyal yaşamı ve eğitim sistemini etkilemiştir (Thu, 2020). İlk olarak okulları ve üniversiteleri kapatmış ve Milli Eğitim Bakanlığı Covid-19 sürecinde “derslerin askıya alınması olmadan tatil edilmesi” girişimini yürütmüştür (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020). Bu girişim, çocukların ve öğretmenlerin evde kalmaya zorlanarak öğrenme ve öğretme şekillerini değiştirmeleri anlamına gelmektedir. Eğitim yeri eve taşındığında, iş ve aile süreçlerinin aynı mekânda olması, iş ve aile alanı arasındaki sınırı belirsizleştirmekte ve sonuçta daha kolay iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Diğer ülkeler gibi, Türkiye'deki öğretmenlerin çoğu çevrimiçi öğretime hızlı geçişle başa çıkmanın zorlukları ile karşı karşıya kalmıştır. Öğrenme ve öğretme yöntemlerindeki hızlı değişim, çevrimiçi derslerin etkili bir şekilde verilmesinin yanı sıra gerekli yazılımların uygun şekilde kullanılmasını sağlamak öğretmenleri zorlamıştır. Öğretmenler, öğrenme ortamının üç ana unsuruna hitap ederek öğrencilerle etkileşime girme eğilimindedir: içerik, pedagoji ve teknoloji. Öğretmenlerin teknolojik pedagojik içeriğe hâkim olmaları bir gereklilik olarak görülmektedir. Öğretmenler her zaman en son teknolojileri kullanmak için gerekli bilgiye sahip olmadığından, teknolojinin sürekli ilerlemesi öğretmenleri sürekli teknostrese maruz bırakmıştır (Wang ve Li, 2019). Covid-19 salgını süresince, teknoloji kullanımı her yerde yaygınlaşmış ve çalışanların tutum ve davranışlarının birçok

yönünü etkilemiştir. Örneğin, etkili çalıştığını göstermek için teknolojiyi benimseme gerekliliği, çalışanlar arasında fiziksel ve duygusal yorgunluğa neden olmuş ve bu durumdan çalışanların performansı olumsuz etkilenmiştir. Online eğitim, dünyadaki Covid-19 salgını ile mücadelede hayati bir silah haline gelmiştir. Ev tabanlı çevrimiçi eğitim ortamında, öğretmenlerinin, iş-aile çatışmasını tetikleyebilecek olan, öğretmen ve anne-baba ikili rollerini aynı anda dengelemeleri beklenmektedir. Covid-19 salgını süresince öğretim kurumlarının kapalı olması, öğretmenlerin çevrimiçi öğretimlerine yardımcı olacak kaliteli teknoloji desteğine erişim sağlamak yerine daha acil bir durumda kendi başlarına doğaçlama yapmalarına neden olmuştur.

Öğrenme ve teknoloji uygulamalarına ve öğretime yönelik güncel sistemlere aşina olma mücadelesi, bir salgın karşısında öğretmenlerin iş yüklerini önemli ölçüde artırmış ve bu aynı zamanda eğitimcilerin duygusal ve psikolojik halini de etkilemiştir. Örneğin, Yale Duygusal Zekâ Merkezi'nde yürütülen bir anket, yüksek teknoloji bir öğretim ortamında çalışan öğretmenlerin beş önemli duyguyu deneyimlediğini ortaya çıkarmıştır: Endişe, korku, duygu karmaşası ve keder (Cipriano ve Brackett, 2022).

Sonuç olarak Covid-19 salgını sürecinde iş ve ailenin ikili stres etkenleri, iş-aile çatışmasını daha belirgin hale getirmiştir. Çocuk sahibi öğretmenler, öğretmen ve ebeveyn ikili rolünü üstlenen özel bir gruptur. Bir öğretmen olarak, başkalarının çocuklarını eğitmek zorundayken (iş talepleri) bir ebeveyn olarak evde çocuklarıyla birlikte kendisine eşlik etmesi gerekmektedir (aile talepleri). İki alan doğru yönetilmezse dengesizlik olur ve bu bir dizi olumsuz sonucu da beraberinde getirmiştir.

3.2. İş-Aile Çatışması ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişki ve Covid-19 Sürecinin Yansımaları Araştırma Sonucu

Covid-19 salgınının öngörülemeyen koşulları, yalnızca uzaktan eğitimi etkilemekle kalmadı, aynı zamanda eğitimde evden çalışmaya uyum ihtiyacını da artırmıştır. Eğitim sistemindeki bu hızlı değişim, tıbbi ve finansal krizlerin yanı sıra olumsuz psikolojik etkilere neden olduğu için eğitimciler için iş stresine neden olmuştur. Öğretmenler için temel stres faktörleri, ev eksenli çalışma ile yeni bir normal rutine ani bir geçiş, dijital kullanım eğitimi eksikliği ve çoğu zaman çevrimiçi eğitim için uygun ekipmanın bulunmamasını içerir. Ayrıca öğretmenlerin bu belirsizlik dönemlerinde evden çalışırken hem özel hem de profesyonel yaşamlarındaki görevlerini aynı anda yerine getirmeleri zor görünmektedir. Türkiye'deki öğretmenler Covid-19 salgını sürecinde aile desteği eksikliği, teknoloji uzmanlığı, çevrimiçi derslere öğrenci

katılımının düşük oluşu, hazırlık süresi vb. gibi daha büyük olumsuzluklar yaşamışlardır.

Turunç ve Erkuş (2010) bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmada iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir, ayrıca iş stresinin etkileri de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının; iş tatmini ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediği saptanırken, iş tatminini iş stresi aracılığı ile de kısmen etkilediği saptanmıştır. Ayrıca iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının; iş stresi arasında olumlu, iş tatmini ile arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Efeoğlu ve Özgen (2007) ilaç sektöründe iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkilerini göstermektedir. Aile-iş çatışmasının ise, iş stresi üzerinde bir etkisi olamaz. İkinci olarak, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yön etkisi bulunmaktadır. Aile-iş çatışmasının ise, iş doyumunu üzerinde etkisi bir etkiye rastlanmamıştır. Üçüncü olarak, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının kanatları üzerinde negatif yön etkisi bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının ise, kısıtlamaların üzerinde bir etkiye rastlanmamıştır.

Kaya ve Orhan (2003) iş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkilerini incelemiştir. Bu araştırmada iş-aile çatışmasının, bireyin iş tatmini, örgüte bağlılığı ve ayrılma yöneliminin etkilerini araştırmak üzere, bir devlet kuruluşunda yapmıştır. Bu anket çalışması sonucunda, iş-aile çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dikkate değer etkileri bulunduğu, ayrılma eğilimini de dolaylı olarak etkilediği sonucuna varmıştır.

Öngel ve Gerni (2021) sağlık çalışanlarında iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler ışığında; iş-aile yaşam çatışmasının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kopuk (2019) iş doyumunu ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki: Eczane teknikerleri üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada iş doyumunu ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla Kırklareli ilinde çalışan eczane teknikerleri tarafından cevaplandırılan anket uygulamasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının eczane teknikerlerinin iş

doyumlarını olumsuz etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak işten aileye çatışmanın içsel ve dışsal iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisi; aileden işe çatışmanın içsel ve dışsal iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt ve Özyolcu (2018) iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar arasında genel olarak İş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş doyumunu ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. İş stresi ile içsel doyum arasında negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş stresi ile dışsal doyum arasında da negatif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Azzam, Alrub ve Nazzal (2017) hastane hemşirelerinin iş-aile çatışması ve mesleki doyum ilişkisini incelemiştir. Sonuçlar, hemşirelerin hem iş hem de aile çatışmasının alt türlerine maruz kaldıklarını, ancak işten aile çatışmasını aileden işe çatışmadan daha fazla deneyimlediklerini ortaya koymuştur. İş ve aile çatışmasının her iki alt türü de yaşla negatif, çocuk sayısıyla pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Kadın olmanın ve işyerinde çocuk bakım tesislerinin olmamasının iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında olumlu etkileri olmuştur. Son olarak, iş ve aile çatışması ile iş doyum düzeyi arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Purwanto ve Agus (2020) iş-aile çatışmasının mesleki doyum ve performans üzerindeki etkisini incelemiştir. Analizlerin sonuçları, iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilediğini bildirmiştir. İlginç bir şekilde, bulgular aynı zamanda iş-aile çatışmasının doğrudan kadın çalışan performansından önemli ölçüde etkilenmediğini de ortaya çıkarmıştır. Ancak, iş-aile çatışması, mesleki doyum değişkeni aracılığıyla performansı önemli ölçüde dolaylı olarak etkilemiştir. Bunun yanı sıra, mesleki doyumun çalışan performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Zaidan, Nandwani, Saboo ve Padakannaya (2022) Covid-19 salgını süresince evden çalışanların mesleki doyumunu: iş özerkliği, iş-aile çatışması ve pandemi sorunuyla ilgili kaygı yaşanıp yaşanmadığını araştırmıştır. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, aşağıdaki sonuçlar çıkarılabilir: mesleki doyum ve algılanan iş özerkliği orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ve mesleki doyum arasında orta derecede negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Melati ve Rizkillah (2022) kamu kurumlarında çalışan annelerin Covid-19 salgını süresince iş motivasyonu, iş-aile çatışması ve mesleki doyumunu incelemiştir. Korelasyon testi sonuçları, içsel iş motivasyonu, dışsal iş motivasyonu ve iş-aile

çatışması ile mesleki doyum arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, regresyon testi sonuçları, yaş ve çalışma koşullarının mesleki doyumuna olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Sonuçlar ayrıca Covid-19 salgını süresince çalışan annelerin çoğunun orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir.

Karakose, Yirci ve Papadakis (2021) sürdürülebilir yönetimi ilerletmek için okul yöneticilerinde Covid-19 fobisi, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuçlar, kadın okul yöneticilerinin erkek yöneticilere göre daha yüksek düzeyde Covid-19 fobisi yaşadıklarını ve Covid-19 fobisinin psikolojik ve sosyal alt boyutlarda daha yoğun hissedildiğini ortaya koymuştur. Ancak kadın okul yöneticilerinin yaşam doyum düzeyleri erkek okul yöneticilerine göre anlamlı olarak daha yüksektir. Mevcut çalışmada, genç yaş grubundaki okul yöneticilerinin diğer yaş gruplarından akranlarına göre daha fazla Covid-19 fobisi ve aile-iş/iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, okul yöneticilerinin Covid-19 fobisi ile hem iş-aile hem de aile-iş çatışması düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Shaukat, Bendixen ve Ayub (2022) Pakistan'da Covid-19 salgını süresince uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumları üzerinde teknostresin etkisi incelenmiştir. Demografik değişkenlerin öğretmenler üzerindeki etkisini belirlemek için teknostres ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve yaşam doyum ölçeği olmak üzere üç ölçek uygulanmıştır. Çalışmanın bulguları, teknostres ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile çatışması ve yaşam doyumları arasında negatif ilişki bulunmuştur.

4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın metodolojisi, araştırmanın sınırlılıkları belirtilerek, araştırma hakkında analiz ve bulgulara yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sürekli değişen ve gelişen eğitim sistemi, dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınıyla beraber hayatımıza giren uzaktan eğitim anlayışı eğitim sistemimizi değiştirmiştir. Uzaktan eğitim kavramının hayatımıza girmesiyle gereksinimlerimiz farklılaşmış endişelerimizin ve sorumluluklarımızın arttığı söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin iş- aile çatışmasının da arttığı düşünülmektedir. Araştırmayla öğretmenlerin sahip olduğu mesleğe karşı olan bakış açısına, duygularına ve düşüncelerine olan etkisini ortaya çıkarmanın hem birey hem de örgüt için oldukça önemli olacağı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilecek bulguların alan çalışmalarının zenginleşmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, Covid-19 süreci ve sonrası Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem yıllarına göre öğretmenlerin algıladıkları iş-aile çatışma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir.

Öğretmen, farklı nedenlerle herhangi bir toplum için önemli ve merkezi bir rol oynar. Öğretmenlik çok meşakkatli ve sorumluluk isteyen bir meslektir. Öğrencilerin geleceği ve bu öğrencilerin başarılı bir kariyer elde etmeleri öğretmene bağlıdır. Ülkenin değeri ve potansiyelleri, öğretmenin çalışması içinde ve aracılığıyla değerlendirilir. Günümüz öğretmenlerinin yükselen genç neslin özlemi ve toplumun değişen ihtiyaçları ile başa çıkabilmesi gerekmektedir. Zamanın değişmesiyle birlikte, her öğretmenin iş yükünün arttığı ortaya çıkmıştır. Her yeni günle birlikte, öğretmenler ortaya çıkabilecek ve anında ele alınması ve çözülmesi gereken sorunlara karşı hazır ve uyanık olmalıdır. İş-aile çatışması, iş ve aile etki alanlarından kaynaklanan rol streslerinin karşılıklı olarak uzlaşmaz olduğu, diğerinin talepleri nedeniyle bir role katılmayı zorlaştıran veya katılımı zorlaştıran roller arası bir çatışma olarak

tanımlanmaktadır (Aryee ve Lukv, 1998). Roller arasında daha fazla çatışma yaşanması, iş ve yaşam memnuniyetinin yoğunluğunu azaltır. İş-aile çatışması, çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki rol çatışması olarak sınıflandırılmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Fazla çalışmanın aile üzerinde etkisi olabileceğini ve aile alanından kazanılan deneyimlerin iş üzerinde etkileri olabileceğini, dolayısıyla işteki zorlukların ve depresyonun iş tatminini ve başarısını etkileyebileceği olumsuz yayılmayı gözlemlemiştir (Belsky ve Crouter, 1984).

Öğretmenler, personel ve öğrenciler arasındaki iletişim genel okul iklimini büyük ölçüde etkilemektedir. Yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan öğretmenlerin izin alma veya okula isteksiz gelme olasılığı daha yüksektir ve bu da potansiyel olarak müfredatın gerisinde kalmalarına neden olabilir (Ostroff, 1992). İşlerinden memnun olmayan öğretmenler, öğrencilerinin ve diğer öğretmenlerin moralini olumsuz etkileyerek hem öğrencilerin hem de personelin motivasyonunun düşmesine neden olabilir. Yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan öğretmenler uzun süreli stres yaşamakta, sorumluluklarından ve rollerinden uzaklaşmakta ve böylece iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Bununla birlikte, olumsuz okul iklimi, zayıf idari liderlik, okul türü ve bina donanımı, öğretmenlerin iş tatminsizliği oranlarının artmasıyla ilişkilendirilmiştir (Buckley, Scheider ve Shang, 2005). Öğretmenlerin işlerinin farklı yönlerine ilişkin memnuniyetlerini belirlemek için Öğretmen Takip Anketi'nin (TFP) 2000/2001 yılındaki uygulama sonuçlarını incelenmiştir. Cinsiyet, yaş ve öğretmenlik deneyiminin öğretmenler arasındaki iş memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Daha uzun yıllar öğretmenlik yapan öğretmenler, işe yeni başlayan ve genç öğretmenlere kıyasla işlerinden memnun olduğu sonucuna ulaşmıştır (Liu ve Ramsey, 2008). Kıbrıs'taki okul öğretmenleri arasında bir çalışma yürütülmüş ve ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha memnun olduğu ortaya çıkmıştır.(Panastasiou ve Zembylas, 2008).

Öğretme-öğrenme atmosferinin doğasının, bir okulun misyon ve vizyonunu gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğinin, dolayısıyla eğitim amaç ve hedeflerine ulaşım ulaşamayacağının temel belirleyicisi olduğunu ileri sürülmüştür. Bu atmosfere müdahale edildiğinde, okulun her faaliyetini engelleyen çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Fuller, 1985).

Kurumlarda iş-aile çatışmasını önlemenin üç yolunu özetlemiştir.

- Kurumdaki tüm pozisyonlar için kapsamlı ve açık iş tanımlarının geliştirilmesi

- Personel seçiminde net olunması
- Yöneticilerin daha az stresli bir yönetim tarzı benimsemesidir (Fuller, 1985).

Çalışma, iş-aile çatışmasını yönetme stratejileri geliştirebilecekleri, çalışma koşullarını iyileştirerek iş benliği kavramını ve iş tatminini artırabilecekleri ve öğretmenlerin daha iyi iş performansı için iş stresini en aza indirebilecekleri yollar konusunda literatüre faydalı bilgiler sağlayabilir. Çalışma aynı zamanda öğretmenlerin mesleki doyumunu olumsuz etkileyebilecek etkenlere karşı idarecilere yol gösterme konusunda da yardımcı olabilir.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

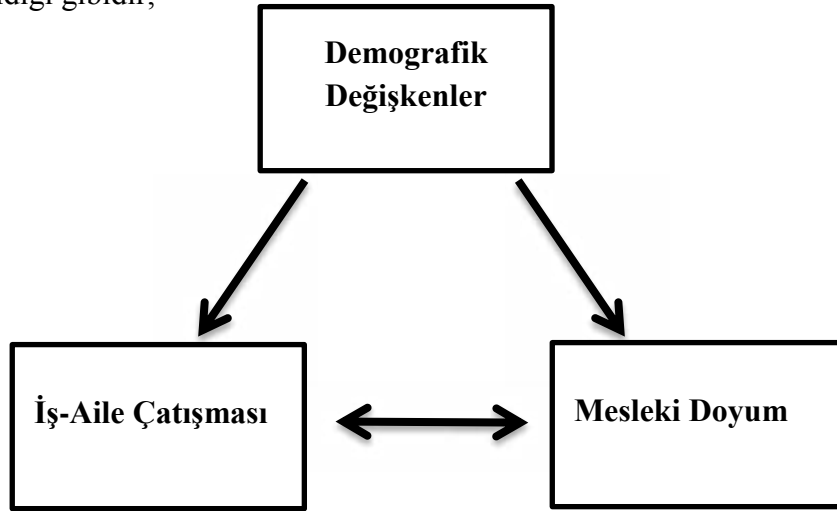
Araştırma konusu ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, birçok kez iş-aile çatışması ile demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma eğitim ve görev durumu, vb.) bir arada olduğu çalışmaların yer aldığı görülmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010; Önderoğlu, 2010; Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013; Turunç ve Çelik, 2010; Gürel, 2016; Baykal, 2014). Yapılan bu araştırma modeline çalışanların, demografik özellikleri ile iş-aile çatışması ilişkisi dâhil edilip incelenmiştir.

Literatürde iş-aile çatışması ve mesleki doyum değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır (Anafarta, 2011; Grandey, Cordeiro ve Crouter, 2005; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Fırat, 2018; Öngel ve Gerni, 2021; Kopuk, 2019; Özyolcu, 2018; Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Araştırmacılar, yaptıkları bu çalışmaların sonucunda iş-aile çatışması değişkenleri ile mesleki doyum arasında negatif ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. İş-aile çatışması ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan bazı araştırmalarda, mesleki doyumun dolaylı olarak iş-aile çatışmasından etkilendiğini gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Buonocore ve Russo, 2013; Gao, Shi, Niu ve Wang, 2013). Ayrıca aynı çalışmalarda, iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasında ortaya çıkan ilişkide aracı faktörlerin belirlenmeye çalışıldığı, çalışanların iş-aile çatışmasına neden olan belirleyici faktörlerin çoğunlukla, aileden ve işten gelen karşılıklı rol çatışmalarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile mesleki doyum düzeylerinin aynı kalıp kalmadığını, aralarındaki ilişkinin nasıl olduğu tespit edilmek istenmiştir. Bu ilişkiyi belirlemek ise ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin maruz kaldıkları iş-aile çatışması ile mesleki doyum düzeyinin ilişkili olacağı söylenebilir. Literatürdeki çalışmaların ışığında iş-aile çatışması arttıkça mesleki doyum

düzeyleri azalacağı beklenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın modeli aşağıda belirtildiği gibidir;



Şekil 3. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler

Araştırma modeline uygun olarak, demografik faktörler ve iş stresi değişkenleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

- H₁: İş-aile çatışması ve mesleki doyum açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark vardır.
- H₂: İş-aile çatışması ve mesleki doyum mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.
- H₃: İş-aile çatışması öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H₄: Mesleki doyum öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H₅: İş-aile çatışması ile mesleki doyum çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H₆: İş-aile çatışması ile mesleki doyum medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H₇: İş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

4.3. Araştırmanın Metodolojisi

4.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamını Erzincan ilinde milli eğitim müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren kamu ve özel okullarda çalışan toplam 230 öğretmen görüşleri oluşturmaktadır. Öğretmenlerle gerçekleştirilen anket çalışması 05.05.2022– 21.06.2022 tarihleri arasında kapsamaktadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

Anketin ilk bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik öğretmenlerin; cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, çocuk sayıları, görev süreleri, okul türleri gibi bilgilere ulaşılmak istenmiştir. Bu bölümde toplam 10 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ölçmek için ise Yıldız Kuzgun ve arkadaşları tarafından 1999 yılında geliştirilen 20 sorudan oluşan “Mesleki Doyum” Ölçeği kullanılacaktır (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999).

Anketin üçüncü bölümünde “İş-aile çatışması” ölçeğinde bireylerin iş yaşamından kaynaklanan iş- aile çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan tek boyuttan oluşmaktadır. Netemeyer tarafından geliştirilmiş olan iş-aile çatışması ölçeği beş maddeden oluşmaktadır (Netemeyer, Boles, James, Murrian ve Robert, 1996).

4.3.3. Veri Analizi

Veriler SPSS-22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyo-demografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için değişkenlerde bağımsız örneklem T-Test ve One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinin mesleki doyum ölçeği üzerindeki etkisini görmek üzere basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 1’de normallik analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	N	Ort.	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbac’s Alpha
İş Aile Çatışması	230	2,52	,94	,460	-,264	,931
Mesleki Doyum	230	3,67	,58	-,620	-,329	,886

* p <0,05

Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ; +1,5 sınırını aşmadığından analizlerde parametrik testler kullanılacaktır (George ve Mallery, 2010). Ölçeklerin güvenilirlikleri yüksek düzeydedir. Cronbach Alpha katsayısının 0,60 ile 0,80 arasında

olması ölçeğin orta güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2009; Kılıç, 2016).

Tablo 1’de verilen değerler dikkate alındığında iş-aile çatışması ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerinin 0,93 olarak ve mesleki doyum ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0,88 olarak hesaplandığı bilinmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında her iki ölçeğinde Cronbach's Alpha değerlerinin 0,70’in üzerinde olması sebebiyle yüksek derecede güvenilir olduğu ve güvenilirlik şartlarını sağladıkları tespit edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma devlet okulları, özel okullara ve özel eğitim kurumları öğretmenlerine odaklanmıştır. İş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan bu araştırma, uygulama yapılan bu evrenle sınırlı olup araştırma yalnızca, Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu nedenden dolayı araştırmanın uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemiştir.

4.5. Araştırma Bulguları

4.5.1. Demografik Bulgular

Yapılan ankete katılan öğretmenlere ilişkin demografik bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerinden birincisi cinsiyet durumudur. Buna göre öğretmenlerin %55,7’si kadın ve %44,3’ü erkek olduğu belirtilmiştir. Oranlara bakılacak olursa kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlere göre daha fazladır.

İkinci demografik özellik ise öğretmenlerin medeni durumu değerlendirilmesine göre dağılımıdır. Yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin %76,1’i evli, %23,9’unun ise bekâr olduğu görülmektedir.

İş-aile çatışmasını açıklama ölçütlerinden biri olan öğretmenlerin çocuk sayısına bakılacak olursa, öğretmenlerin %71,3’ünün çocuk sahibi olduğu, %28,7’sinin ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tabloya göre, öğretmenlerin % 9,6’sı 22-27 yaş aralığında, % 21,7’si 28-33 yaş aralığında, % 32, 2’si 34-39 yaş aralığında, % 23,0’ü 40-45 yaş aralığında, % 7,0’si 46-51 yaş aralığında, % 6,5’i ise 52-57 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Diğer bir demografik özellik ise öğretmenlerin eğitim durumudur. Öğretmenlerin % 80,4’ü lisans, % 18,3’ü yüksek lisans ve % 1,3’ü ise doktora eğitimini tamamlamış durumda oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre yapılan değerlendirmelere göre; mesleki kıdemi 1-11 ay aralığında olanların oranı % 12,2, mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olanların oranı % 25,7, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olanların oranı % 26,1, mesleki kıdemi 11-15 yıl arası olanların oranı 19,1, mesleki kıdemleri 16-20 yıl olanların oranı % 8,7, mesleki kıdemleri 21-25 yıl arası olanların oranı % 8,3 olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre yapılan değerlendirmelere göre; öğretmenlerin %4,8'i ilkokul, %15,2'si anaokulu, %54,8'i ortaokul, %17,4'ü lise, %7,8'si özel eğitim kurumunda çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin %95,2'si mesleklerini kendi istekleriyle seçerken, %4,8'i ise mesleklerini kendi istekleriyle seçmedikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin %87,0'si solunum yolları rahatsızlığına sahipken, %13,0'ü ise solunum yolları rahatsızlıklarının olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin %52,6'sı Covid-19 sürecinde tedirginlik yaşamazken, %47,4'ü Covid-19 sürecinde tedirginlik yaşadığı görülmektedir. Öğretmenlerin %90,4'ü eğitim tercihi olarak yüz yüze eğitimi isterken, %9,6'sı uzaktan eğitimi istediği görülmektedir. Tablo 2'de katılımcıların sosyo-demografik bilgileri verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara ait Sosyo-Demografik Bilgiler Tablosu

Değişken	Grup	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyetiniz	Kadın	128	%55,7
	Erkek	102	%44,3
Medeni Durum	Evli	175	%76,1
	Bekâr	55	%23,9
Çocuk Sahibi Olma	Var	164	%71,3
	Yok	66	%28,7
Yaş	22-27	22	%9,6
	28-33	50	%21,7
	34-39	74	%32,2
	46-51	16	%7,0
	52-57	15	%6,5
Eğitim Durumu	Lisans	185	%80,4
	Yüksek lisans	42	%18,3
	Doktora	3	%1,3
Mesleki Kıdem	1-11 ay	28	%12,2
	1-5 yıl	59	%25,7
	6-10 yıl	60	%26,1
	11-15 yıl	44	%19,1
	16-20 yıl	20	%8,7
	21-25 yıl	19	%8,3
Okul Türü	İlkokul	11	%4,8
	Anaokulu	35	%15,2
	Ortaokul	126	%54,8

Tablo 2. (Devamı)

Değişken	Grup	Frekans(n)	Yüzde(%)
Okul Türü	Lise	40	%17,4
	Özel Eğitim Kurumu	18	%7,8
Mesleği İstekle Seçme	Evet	219	%95,2
	Hayır	11	%4,8
Solunum Yolları Rahatsızlığı	Evet	30	%13,0
	Hayır	200	%87,0
Covid-19 Sürecinde Tedirginlik Yaşama	Evet	109	%47,4
	Hayır	121	%52,6
Eğitim Tercihi	Yüz yüze Eğitim	208	%90,4
	Uzaktan Eğitim	22	%9,6

4.5.2. İş-Aile Çatışması ile Mesleki Doyum Değişkenlerine Ait Demografik Faktörlere İlişkin Analizler

Araştırmanın bu bölümünde ankete katılan çalışanların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin demografik değişkenlerden cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum, yaş, mesleki kıdeme göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda değişkenler Many-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testinde analiz edilerek analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyet T-Test analizi, çocuk sahibi olma değişkeni T-Test analizi, medeni durum değişkeni T-Test analizi, yaş değişkeni tek yönlü Anova analizi, mesleki kıdem değişkeni tek yönlü Anova analizi aşağıda verilmiştir. Tablo 3'te cinsiyet değişkenine ait için T-Testi analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre T-Test Analiz Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	t	p
İş-Aile Çatışması	Kadın	128	2,52	,95	,097	,923
	Erkek	102	2,50	,91		
Mesleki Doyum	Kadın	128	3,63	,58	,789	,431
	Erkek	102	3,70	,57		

*p<0,05

Tablo 3'te katılımcıların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde kadın ve erkek katılımcıların cinsiyet değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

($p=,923>0,05$). Cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,431>0,05$).

Tablo 4. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Değişkeni T-Test Analiz Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	t	p
İş-Aile Çatışması	Var	164	2,54	,90	,636	,525
	Yok	66	2,45	1,01		
Mesleki Doyum	Var	164	3,68	,55	,643	,521
	Yok	66	3,62	,64		

* $p<0,05$

Tablo 4'te katılımcıların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların çocuk sahibi olma değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,525>0,05$). Katılımcıların çocuk sahibi olma değişkeni gruplarına göre mesleki doyum ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,521>0,05$). Tablo 5'te medeni durum değişkeni için bağımsız örneklem T-Test analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni T-Test Analiz Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	t	P
İş-Aile Çatışması	Evli	175	2,50	,91	-,229	,819
	Bekâr	55	2,54	1,01		
Mesleki Doyum	Evli	175	3,70	,55	1,695	,091
	Bekâr	55	3,55	,64		

* $p<0,05$

Tablo 5'te katılımcıların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,819>0,05$). Katılımcıların medeni durum değişkeni gruplarına göre mesleki doyum ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,091>0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Değişkeni Tek Yönlü Anova Analiz Sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	Var.K	K.T.	K.O.	F	p	Post Hoc
İş Aile Çatışması	a.22-27	22	2,21	,76	GA	5,997	1,199	1,380	,233	-
	b.28-33	50	2,42	,89	GI	194,641	,869			
	c.34-39	74	2,57	,97	Toplam	200,637				
	d.40-45	53	2,72	,95						
	e.46-51	16	2,25	,83						
	f.52-57	15	2,53	1,04						
	Toplam	230	2,51	,93						
Mesleki Doyum	a.22-27	22	3,97	,39	GA	5,029	1,006	3,143	,009*	a>b
	b.28-33	50	3,55	,63	GI	71,699	,320			
	c.34-39	74	3,61	,61	Toplam	76,728				
	d.40-45	53	3,57	,52						
	e.46-51	16	3,82	,50						
	f.52-57	15	3,96	,48						
	Toplam	230	3,66	,57						

*p<0,05

Tablo 6'da katılımcıların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların yaş değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p=,233>0,05$). Katılımcıların yaş değişkeni gruplarına göre mesleki doyum ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=,009<0,05$). Yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 22-27 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki doyum ölçeği puanı ortalaması ($3,97\pm,39$) 28-33 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki doyum ölçeği puanı ortalamasından ($3,55\pm,63$) anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Mesleki doyum anlamında, 22-27 yaş aralığındaki katılımcılar, 28-33 arası yaş düzeyinde katılımcılara göre mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Tablo 7'de mesleki kıdem değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Kıdem Değişkeni Tek Yönlü Anova Analiz sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	SS	Var.K	K.T.	K.O.	F	p	Post - Hoc
İş Aile Çatışması	a.1-11 ay	28	2,36	,83	GA	18,058	3,612	4,431	,001*	d>a
	b.1-5 yıl	59	2,33	,86	GI	182,579	,815			d>b
	c.6-10 yıl	60	2,46	,95	Toplam	200,637				d>c
	d.11-15 yıl	44	3,05	,95						d>e
	e.16-20 yıl	20	2,16	,70						
	f.21-25 yıl	19	2,58	,98						
	Toplam	230	2,51	,93						
Mesleki Doyum	a.1-11 ay	28	3,78	,52	GA	4,335	,867	2,683	,022*	f>d
	b.1-5 yıl	59	3,66	,61	GI	72,393	,323			
	c.6-10 yıl	60	3,70	,60	Toplam	76,728				
	d.11-15 yıl	44	3,41	,52						
	e.16-20 yıl	20	3,74	,52						
	f.21-25 yıl	19	3,90	,47						
	Toplam	230	3,66	,57						

*p<0.05

Tablo 7'de katılımcıların iş-aile çatışması ve mesleki doyum seviyelerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların mesleki kıdem değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p=,001<0,05$). Yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalaması ($3,05\pm,95$) 1-11 ay deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalamasından ($2,36\pm,83$) anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. 11-15 yıl deneyiminde olan

katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalaması (3,05±,95) 1-5 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalamasından (2,33±,86) anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalaması (3,05±,95) 6-10 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalamasından (2,46±,95) anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalaması (3,05±,95) 16-20 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile çatışması puanı ortalamasından (2,16±,70) anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. Böyle bir durumun ortaya çıkmasına neden olan çeşitli faktörler olabilir. Bireysel, örgütsel ve çevresel sebepler iş-aile çatışmasını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Mesleki kıdem değişkeni gruplarına göre mesleki doyum düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir($p=,022<0,05$).Yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 21-25 yıl deneyiminde olan katılımcıların mesleki doyum düzeyi puan ortalaması (3,90±,47) 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların mesleki doyum puanı ortalamasından (3,41±,52) anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. Yaptıkları iş karşılığında ödüllendirilen bireylerin iş doyumunun yüksek olduğu, bununla beraber işyerinde istekli olarak uzun süre çalışmaya gönüllü bireylerin iş doyumlarında yüksek olduğu görülmüştür (Oshagbemi, 2003).

4.5.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde ise katılımcıların iş-aile çatışması ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma verileri normal dağılım göstermediği için değişkenler parametrik olmayan test yöntemlerinden Sperman korelasyon analizinde test edilerek elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Korelasyon, iki ya da daha fazla değişkenin doğrusal olarak ne ölçüde ilişkili olduğunu (yani, birlikte sabit bir oranda değiştikleri anlamına gelir) ifade eden istatistiksel bir ölçüdür. Sebep ve sonuç hakkında bir açıklama yapmadan basit ilişkileri tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Pozitif bir korelasyon, bu değişkenlerin paralel olarak ne ölçüde arttığını veya azaldığını gösterir; negatif bir korelasyon, bir değişkenin ne kadar arttığını, diğ erinin azaldığını göstermektedir (Köklü ve diğ erleri, 2006).

Korelasyon analizi neticesinde, doğrusal ilişki olup olmadığı ve varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilmektedir ve -1 ile +1 arasında değerler almaktadır.

- $r = -1$ ise tam negatif doğrusal bir ilişki vardır.
- $r = +1$ ise tam pozitif doğrusal bir ilişki vardır.
- $r = 0$ ise iki değişken arasında ilişki yoktur (Köklü ve diğerleri, 2006).

İlişki

0.00 ilişki yok

0.01 -0.29 düşük düzeyde ilişki

0.30 -0.70 orta düzeyde ilişki

0.71 -0.99 yüksek düzeyde ilişki

1.00 mükemmel ilişki (Köklü ve diğerleri, 2006).

Tablo 8’de korelasyon analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Analiz sonuçları

	İş Aile Çatışması	Mesleki Doyum
İş-Aile Çatışması	1	
Mesleki Doyum	-,480**	1

**p<0.01

Yapılan sperman korelasyon analizi neticesinde yukarıda verilen korelasyon katsayısı aralıkları ve ilişki düzeyi değerleri dikkate alınarak ve Tablo 8’de verilen değerler incelendiğinde, katılımcıların iş-aile çatışması ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki olduğu görülmüş ve değişkenler arasında ki korelasyon değeri $r = -0,480$ olarak bulunmuştur. Buradan çıkan sonuçlarla iş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında %99 güvenle negatif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,480$; $p = ,000$). Bu sonuç neticesinde, iş-aile çatışması ile mesleki doyumun birbirine zıt yönde etkilediği belirlenmiştir. Sonuç olarak, katılımcıların iş-aile çatışması azaldıkça, katılımcıların mesleki doyumlarının artacağı tespit edilmiştir.

Korelasyon analiz sonucuna göre, iş-aile çatışması ve mesleki doyum arasında 0.01 anlamlılık düzeyine göre ters yönlü orta dereceli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre bireylerin hissettiği iş-aile çatışması artarsa mesleki doyum düzeylerinin düşeceği belirtilmiştir. Bu sonuca göre “H₇: İş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi de kabul edilmiştir.

4.5.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir bağımsız veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile ifade edilme sürecidir. Amaç, bağımlı değişkenin kitle ortalamasını, açıklayıcı değişkenlerin sabit (bilinen) değerleri cinsinden tahmin etmek veya öngörebilmektir. (Kalaycı, 2017).

Günümüzde regresyon esas olarak iki amaç için kullanılmaktadır. Regresyon analizi, geçmişten analiz ve gözlemleri kullanarak geleceğe yönelik istatistiksel çıkarımlar elde etmek için kullanılan güçlü bir araçtır. Bir veri setinde meydana gelen değişkenler arasındaki bağlantıları tanımlar ve bu ilişkilerin büyüklüğünü ve sonuçlar üzerindeki önemini belirler (Uysalol, 2011).

Tablo 9 ‘da regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 9. Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	Std. Olm.		Std.	t	p	F	R
		B	S.H.	B				
Mesleki Doyum	(Sabit)	4,413	,096		45,749	,000	68,117	0,480
	İş Aile Çatışması	-,297	,036	-,480	-8,253	,000	(0,000*)	(0,230)

*p<0.05

Tablo 9’da bağımlı değişkenin “ mesleki doyum ve bağımsız değişkenin “ iş-aile çatışması” olduğu bir regresyon analizinin sonuçlarını sunmaktadır. İş-aile çatışması ölçeği puanını yordama durumunun incelenmesi amacıyla uygulanan doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. F testine göre oluşturulan model 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (F:68,117; p<0,05). Düzeltilmiş R² 0,230’dur, yani iş-aile çatışması, mesleki doyumdaki değişimin %23’ünü açıklama gücüne sahiptir. Mesleki doyum ölçeği puanı iş-aile çatışması ölçeği puanını anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır (β =-,297; p<0,05). Regresyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların iş-aile çatışmaları, onların mesleki doyumlarının oluşumunda negatif yönde anlamlı bir etki etmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin mesleki doyumu çok önemlidir çünkü onların mesleklerine karşı tutumları öğrencilerin öğrenme sürecini etkiler. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması gelecek nesillere olumlu etki eder. Yalnızca mesleki doyumu yüksek öğretmenler sınıflarda iyi performans gösterebilir ve böylece eğitim öğretim kalitesi artar ve öğretme-öğrenme sürecine daha aktif katılırlar.

Aile ve iş bireyin tüm yaşamını etkileyen en önemli iki etkidir. Bu iki rol kapsamının birbirinden farklı rol isteklerinin birbiriyle zıt olması bireyler tarafından açısından iş-aile hayatlarında çatışmaya yol açacaktır. İş rolü sebebiyle ailesinin ihtiyaç ve sorumluluklarını ve aile rolü nedeniyle iş gereksinimlerini ve sorumluluklarını yerine getiremeyen kişi, yaşadığı tedirginlik sebebiyle ile hayattan da tat almamaya başlayacaktır. Böyle bir durumda olan bireylerin sayısının artması, toplumun da huzuruna zarar verecek ve duygusal ve zihinsel olarak mutlu nesillerin ilk davranış ve eğitimlerinin alınmaya başladığı yer olan ailenin de yapısını olumsuz etkileyecektir (Öner, 2012).

Bu çalışma Erzincan ilinde milli eğitim müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sahibi olma, mesleki kıdem, okul türü vb.) ile hem iş-aile çatışması hem de mesleki doyum arasındaki ilişkiler üzerine hipotezler kurulmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ile iş-aile çatışması ve mesleki doyum değişkenlerinin incelenmesiyle şu sonuçlar alınmıştır:

Cinsiyet değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,923$). Buna göre katılımcıların, iş-aile çatışması cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği anlaşılmaktadır. Cinsiyet değişkeni gruplarına göre mesleki doyum istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,431$). Yani cinsiyete göre bir farklılık görülmemekte, kadınlar ve erkekler benzer şekilde iş-aile çatışması yaşamaktadır. Buna göre katılımcıların, mesleki doyumu cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda H_1 reddedilmiştir. Fırat ve Cula (2016) öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam

doyumunu üzerindeki etkisini inceledikleri araştımlarında, eēitim durumu deēiřkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadıēı sonucunu tespit etmişlerdir.

Mesleki kıdem deēiřkeni gruplarına göre iş-aile atışması  leēi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=,001$).Yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların iş-aile atışması ortalaması ($3,05\pm,95$) ve 1-11 ay, 1-5 yıl , 6-10 yıl, 16-20 yıl 21- 25 yıl arasındaki katılımcılardan anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Benzer sonuçlara Fırat (2018)  ēretmenlerin meslekte tecrübe yılına ($p=0,084>0,05$) göre de kategorik gruplar arasında ortalama deēer farklılıklarının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdem deēiřkeni gruplarına göre mesleki doyum  leēi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=0,022$). İş-aile atışması  leēi puanı ortalamasında 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların fazla iken, yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 21-25 yıl deneyiminde olan katılımcıların mesleki doyum  leēi puanı ortalaması ($3,90\pm,47$) 11-15 yıl deneyiminde olan katılımcıların mesleki doyum  leēi ortalamasından ($3,41\pm,52$) anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Bu sonuçlar doērultusunda H_2 kabul edilmiştir. Blau (1985) mesleki kıdemleri yüksek olan hemşirelerin mesleki doyumlarının daha yüksek olduēu sonucu, bu çalışmanın sonuçları ile uyumludur.

Yaş deēiřkeni gruplarına göre iş-aile atışması  leēi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,233$). Bu sonuçlar doērultusunda H_3 reddedilmiştir. Kılıç ve Sakallı (2013) yaş deēiřkenine göre iş-aile atışması ve iş stresi faktörlerinde herhangi bir farklılıēın bulunmadıēı sonucu bu çalışmanın sonuçları ile uyumludur. Yaş deēiřkeni gruplarına göre mesleki doyum istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=,009<0,05$). Yapılan Tukey post-hoc analizleri sonucunda 22-27 yaş aralıēındaki katılımcıların mesleki doyum  leēi puanı ortalaması ($3,97\pm,39$) diēer yaş gruplarından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Bu sonuçlar doērultusunda H_4 kabul edilmiştir. Yelboēa (2007) 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanların 31-40 yaş aralıēındaki çalışanlara göre işlerinden daha fazla doyum saēladıēı sonucu bu çalışmanın sonuçları ile uyumludur.

ocuk sahibi olma deēiřkeni gruplarına göre iş-aile atışması  leēi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,525$). ocuk sahibi olma deēiřkeni gruplarına göre mesleki doyum  leēi puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,521$). Bu sonuçlar doērultusunda H_5 reddedilmiştir. Öcal (2008) iş-aile atışması ve iş tatmini ilişkisi: Özel dershane  ēretmenleri üzerine bir araştırmasına göre ocuk sahibi olma deēiřkenine göre iş-aile

çatışması ve iş tatmini ilişkisi açısından anlamlı farklılık bulunmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre iş-aile çatışması ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,819$). Medeni durum değişkeni gruplarına göre mesleki doyum ölçeği puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=,091$). Bu sonuçlar doğrultusunda H_6 reddedilmiştir. Martins, Eddleston ve Veiga (2002) iş-aile çatışması ve kariyer doyumunu arasındaki ilişkinin moderatörleri üzerine yaptıkları araştırmalarında medeni durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucunu tespit etmiştir.

İş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında negatif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,480$). Mesleki doyum iş-aile çatışmasını anlamlı ve negatif yönlü yordamaktadır ($\beta=-,297$; $p<0,05$). Bu çalışmada öğretmenlerin iş-aile çatışması ve mesleki doyumları arasındaki ilişki açısından ele alınmış ve iş-aile çatışması düzeyi ile mesleki doyum arasında negatif yönlü ($-0,73$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle iş-aile çatışması arttıkça, çalışanın mesleki doyumunu düşmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H_7 kabul edilmiştir. Benzer sonuçlara Fırat (2018) Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi üzerine yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Oğuz ve İplik (2009) de çalışmalarında aynı sonuçlara ulaşmıştır. Kossek ve Ozzeki (1998) iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yine, Wayne ve arkadaşları (2004) aile iş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında ters yönlü ilişki bulmuştur. Ahmad (1996); Hassan, Dollar ve Winefield (2010); Wang, Lawler ve Shi (2010) ; Chaudry, Ahmed, Muddasr ve Saleem (2017); Lawrence ve Kacmar (2012) ; Zhao ve Namasivayam (2012) ve Hamid ve Âmin (2014) araştırmalarında iş-aile çatışması ile mesleki doyum arasında ters yönlü ilişki bulmuşlardır.

Bütün bu sonuçları incelediğimizde Erzincan ilinde öğretmenlerin çok fazla iş-aile çatışması yaşamadığı ve mesleki doyumlarının fazla olduğu gözlemlenmiştir. Aşağıdaki maddelerden dolayı mesleki doyumun yüksek olduğu tahmin edilmektedir.

1. Okul-aile-veli işbirliğinin sağlanması.
2. Yöneticiler çalışanlar üzerinde baskı kurma potansiyeline sahipken, aynı zamanda stresi azaltma fırsatlarına da sahiptirler. Eğitim yöneticilerinin desteği.
3. Sınıflardaki öğrenci mevcudunun az olması.

4. Öğretmenlere iş esnekliği sağlanması onların aileleriyle yeterince zaman geçirmesine yardımcı olabilir.
5. Okullarda pozitif bir eğitim ortamının oluşturulması. İşbirliği, sorumluluk alma veya bir destek duygusunun olması.

Herhangi bir eğitim sisteminin başarısı öğretmenlerin kalitesine bağlıdır. Öğretmenlerin mesleğine adanmışlığı eğitim kalitesinin iyileştirilmesinde ve toplumun geleceğini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak Covid-19 salgını süresince ve sonrasındaki süreçte öğretmenlerin mesleki gelişim imkânlarının artırılması, mesleğin itibarının korunup kollanması sadece öğretmenler için değil eğitim ve öğretimin de kalitesi için de önemlidir. Eğitim ve öğretim için yapılacak planlamalarda öğretmenlerin de sürece dâhil edilmelerinin fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Covid-19 süreci ve sonrasındaki süreçte öğretmenlere içerik ve materyal desteği sağlanması eğitim- öğretim sürecinin sağlıklı yürütmesine fayda sağlayabilir. Kullanılan platformların kullanışlı ve ulaşılabilir olması öğretmen ve öğrencilere kolaylık sağlayabilir. Öğretmenlerin teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmalarına yönelik çeşitli hizmetiçi eğitimler verilmesi sürecin sağlıklı yürütmesine katkı sağlayabilir. İlerleyen süreçte Covid-19 pandemisine benzer bir sıkıntıyla karşılaşma ihtimaline karşı uzaktan eğitim alt yapısının geliştirilmesi ve her öğrenciye gerekli teknolojik imkânların tanınması eğitim- öğretim sürecini daha verimli hale getirebilir. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da sınırlılık ve kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak Erzincan ilinde gerçekleştirilen bu araştırmanın diğer illere genellenmesi mümkün değildir. Bu nedenle, gelecekte bu konuyla alakalı yapılacak çalışmaların Türkiye geneli yürütülmesinin iller arasında karşılaştırma yapılmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıların anket sorularına verdiği cevaplar gerçekte olduğundan farklı gösterilmiş olabilir. Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların farklı sektörlere yönelmesi, araştırmaya farklı değişkenlerin de eklenmesi ve veri toplama aracı olarak görüşme ve gözlem gibi yöntemlerinden de faydalanılması araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Achoka, J. S. K. (1990). The role of secondary school principals in Quebe English school. *Administrative science quarterly*, 12(2), 296-320.
- Akhtar, S. Hashmi, N. Muhammad, A. ve Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4222-4228.
- Albanese, R. ve Fleet, D. D. (1983). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*, Dryden Press, Chicago.
- Aminah, A. (1996). Associations of Work-family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 4, 101-108.
- Aminah, A. Baba, M. ve Aishah H. S. (2009). Work-Family Conflict and its Antecedents among Single Mother Employees. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences: Annual Review*, 4(8), 81-92.
- Amstad, F. T. Meier, L. L., Fasel, Elfering, A. U. ve Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Biometrics*, 6, 168.
- Anderson-Kulman, R. E. ve Paludi, M. A. (1986). Working mothers and the family context: Predicting positive coping. *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), 241-253.
- Armstrong, M. (2006) *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Edition, Kogan Page Publishing, London.
- Arslan, M. (2013). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Aryee, S. Luk, V. Leung, A. ve Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.

- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2).
- Azzam, M. A. Abu AlRub, R. F. ve Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. In *Nursing forum*, 52(4), 278-288.
- Bakker, A. B. Shimazu, A. Demerouti, E. Shimada, K. ve Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the Spillover-Crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 63-80.
- Banerjee, D. ve Rai, M. (2020). Social isolation in covid-19: the impact loneliness. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(6), 525-527.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş–aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Bohen, H. C. ve A.Viveros-Long (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help*, Temple University Press, Philadelphia.
- Boles, J. Johnston, M. ve Hair, J. (1997). Role Stress, Work Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Boles, J. S. Howard, W. G. & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376–390
- Bozkurt Özyolcu, Ç. (2018). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Brief, A. P, Schuler, R. S. ve Van Sell, M. (1981). *Managing job stress*, Little Brown, Boston.
- Bruck, C. S. Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Buck, M. L. Lee, M. D. MacDermid, S. M. ve Smith, S. (2000). Reduced–load work and the experience of time among professionals and managers: Implications for personal and organizational life. In C. L. Cooper ve D. M. Rousseau

- (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7. Time in organizational behavior (. 13–35).
- Bullock, H. ve Waugh, I. (2004). Caregiving Around the Clock: How Women in Nursing Manage Career and Family Demands. *Journal of Social Issues*, 60, 767 - 786.
- Burke, E. Kingston, J. H. ve De Werra, D. (2004), Applications to timetabling, J. Gross ve J. Yellen (Eds.), *The handbook of graf teorisi*, (ss. 445–474), Chapman Hall/Crc, Londra.
- Carlson, D. Kacmar, M. ve Williams, L. (2000), Construction and Initial Validation of a Multi Dimensional Measure of Work- Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 249-276.
- Carmeli, P. T. (2003). Work-family balance facilitation and enhancement and work-related outcomes. *Handbook of work-family integration: Research, Theory and Best practices*, Karen K; Donna, S. L. Demise, L. W. (Eds).
- Carr, E. G, Dunlap, G. ve Horner, R. H. (2002). Emerging Challenges and Opportunities: Introducing the Association for Positive Behavior Support. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 5(3), 183–186
- Cartwright, L. K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 12,184-196.
- Chaudhry, J. Saleem, K. Islam, R. Selamat, A. Ahmad, M. ve Valli, C. (2017). AZSPM: Autonomic zero-knowledge security provisioning model for medical control systems in fog computing environments. *2017 IEEE 42nd Conference on Local Computer Networks Workshops (LCN Workshops)*, (ss. 121-127).
- Chivore, B. S. R. (1988). A review of factors that determine the attractiveness of teaching profession in Zimbabwe. *International Review of Education*, 34(1), 59-77.
- Cinamon, R. G. ve Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378.
- Colff, J. J. ve Rothmann, S. (2014). Occupational stress of registered nurses in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 24, 375-384.
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006) Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46.
- Çarıkçı, İ. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Daly, K. J. (2001). Time, gender and the negotiation of family schedules. *Symbolic Interaction*.
- Davidson, M. J. ve Cooper, C.L. (1992), *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*, Paul Chapman, London.
- Demir Harputluoğlu, D. ve Polat, D. (2017). İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma, Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 435-450.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2001). Work-life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?
- Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254
- Ekşi, H. ve Dilmaç, B.(2010). Üniversite Öğrencilerinin Genel Erteleme, Karar Vermeyi Erteleme ve Akademik Erteleme Düzeylerinin Sürekli Kaygı Açısından İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 433-450.
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- Evans, P. ve Bartolomé, F. (1986). The dynamics of work-family relationships in managerial lives. *Applied Psychology*, 35, 371-395.
- Fırat, Z. M.(2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Frone, M. R. (1992). Interpersonal conflict and Psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Unpublished journal of occupational Health psychology*, 5, 245-255.
- Frone, M. R. Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17,0 Update, 10th Edition, Pearson, Boston.
- George, J. M. ve Jones, G.R. (2008) *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 5th Edition, Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River.

- Grandey, A. Cordeiro, A. L. ve Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi- source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Greenhaus, J. H. Beutell, N. S. (1985). Sources of conflict between work and family roles. S. B. Ritchie ve P. Thompson in organization and people. (New York: West) *Academic management Review*. 10.76-88. (Nicholas J. Beutell, 1985)
- Griffith, J. A. ve Brem, S. K. (2004). Teaching evolutionary biology: Pressures, stress, and coping. *J. Res. Sci. Teach*, 41, 791-809.
- Griffith, J. Steptoe, A. ve Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517–531
- Gupta, K. S. ve Joshi, R. (2008). Human Resource Management. *Pg* (20,9 to 20.17)
- Gutek, B. A. ve Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations.
- Gutek, B. A. Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 349-364
- Hamid, R. A. ve Âmin, S. M. (2014). Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment and Their Consequences in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19, 729-733.
- Hare, R. D. (1965). Psychopathy, Fear Arousal and Anticipated Pain. *Psychological Reports*, 16(2), 499–502.
- Herman, J. B. ve Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319–333
- Hiçdurmaz, D. ve Arı İnci, F. (2015). Eşduyum Yorgunluğu: Tanımı, Nedenleri ve Önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(3), 295-303.
- Hill, E. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*.
- Holahan, C. ve Gilbert, L. Interrole Conflict For Working Women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 86–90.

- Hoppok, R. ve Spielgler. (1938). *Job Satisfaction*, Occupations: The Vocational Guidance.
- Jacobs, G. M. (2003). Cooperative learning to promote human rights. *Human Rights Education in Asian Schools*, 6, 119-129.
- Kahn, R. L., Wolfe, M. D., Quinn, R. J., Diedrick, S. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- Karakose, T. Yirci, R. ve Papadakis, S. (2021). Exploring the interrelationship between covid-19 phobia, work–family conflict, family–work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management. *Sustainability*, 13(15), 8654.
- Karimi, Q., Jomehri, F. Asadzade, H. ve Sohrabi, F. (2012). Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers, *J. Basic Appl. Sci. Res*, 2(2), 1869-1875.
- Kaya, O. (2003). *İş - aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (ss. 403-419), 4.Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Keleş Ay Funda (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–54.
- Khan, M. S. (2010). Teacher Education in India and Abroad New Delhi 110-002.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-49.
- Kılıç, S. Özafşarlıoğlu, R. ve Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kiecolt, K. (2003). Satisfaction With Work and Family Life: No Evidence of a Cultural Reversal. *Journal of Marriage and Family*, 65, 23-35.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., Connolly, T. F. (1983) A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.

- Kopuk, B. M. (2019). *İş doyumu ve iş aile çatışması arasındaki ilişki: Eczane teknikerleri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Kırıkkale.
- Koruklu, N. Feyzioğlu, B. Özenoğlu Kiremit, H. ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257.
- Lawrence, E. R. ve Kacmar, K. M. (2012). Leader-member exchange and stress: The mediating role of job involvement and role conflict. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 39-52.
- Liu, M. ve Jackson, J. (2008). An Exploration of Chinese EFL Learners' Unwillingness to Communicate and Foreign Language Anxiety. *The Modern Language Journal*, 92, 71-86
- Luo, P., Lapalme, M., Cipriano, C. ve Brackett, M. (2022). The Association Between Sociability and Covid-19 Pandemic Stress. *Frontiers in Psychology*.
- Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Makau, N. N. (2012). Influence of work-family conflicts on secondary school teachers' level of job satisfaction in Machakos District, Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi, Kenya).
- Martins, L.L, Eddleston, K.A. ve Veiga, J. F. (2002). İş-aile çatışması ve kariyer doyumu arasındaki ilişkinin moderatörleri. *Yönetim Akademisi Dergisi*, 45(2), 399-409.
- Maslach, C. F. ve Leiter. B. J. (2001). Work-family conflict, policies and job life satisfaction relationship. A review and direction for organization behavior-human resources research. *Journal for applied psychology*, 83, 139-149.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. Sanders, G.S. and Suls, J. (Eds.). *Social Psychology of Health and Illness*, Erlbanm, Hillsdale, (ss. 227-251).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a psychology of being*. Princeton, D. Van.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Delhi, India.

- McGrath, J. E. (1975). Small group research, that once and future field: An interpretation of the past with an eye to the future. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(1), 7–27.
- MEB, KKTC. (2020a). Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'nın Koronavirüs İle İlgili İvedi Olarak Aldığı Tedbirler. <http://www.mebnet.net/icerik/milli-egitim-ve-kultur-bakanliginin-koronavirus-ile-ilgili-ivedi-olarak-aldigi-tedbirler> adresinden erişildi.
- Mester, C. Visser, D. Roodt, G. ve Kellerman, R. (2003). Leadership style and its relation to employee attitudes and behaviour. *South Africa journal of industrial psychology*, 29(2), 72-82
- Meyerding, S. G. H. (2015). Job characteristics and job satisfaction: A test of Warr's vitamin model in German horticulture. *The Psychologist-Manager Journal*, 18(2), 86–107.
- Mohammed, Z. Nandwani, D. Saboo, A. ve Padakannaya, P. (2022).
- Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (1992). *Organizational Behavior*, 3. B. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*, FT Pitman, London.
- Netemeyer, R. G. Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nicole, E. A. (2003). The difficult of learning work inside the prison walls: An explanatory analysis of employees present at annual meeting of the American society of criminology, *Chicago*, 11(4), 92-121.
- Njuguna, P. N. (2010). *Determinants of job satisfaction among public school teachers in Nyahururu district*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Nairobi, Kenya.
- Oğuz, S. Ç. ve İplik, F. N. (2009). İş-aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş tatmini ve Örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektöründe bir araştırma. SÜ Uluslararası disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05-07 Mart 2009, SÜ Basımevi Sakarya, s. 177-186.
- Okumbe, J. A. (1992). *Levels of job satisfaction among graduate teachers in secondary schools in Siaya District and Kisumu*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Nairobi, Kenya.
- Okumbe. J. A. (1998). *Educational Management Theory and practice*, Nairobi University Press, Nairobi.

- Olivier, M. A. J. ve Venter, D. J. L. (2003). The extent and causes of stress in Teachers in the George region. *South African Journal of Education*, 23(3), 186-192.
- Olivier, M. A. ve Venter, D. (2003). The extent and causes of stress in teachers in the George region. *South African Journal of Education*, 23, 186-192.
- Organ, D. W. ve W. Clay Hammer (1982), *Organizational Behavior*, Business Publications Inc. Texas.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1226.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Mersin.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öner, M. (2012). İş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisi: özel dersane öğretmenleri üzerine bir araştırma (Kocaeli örneği), Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Öngel, G. ve Gerni, G. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyum ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667-695.
- Panitik, S. A. B. Rajab, A. Shah, I. M. Rahman, H. A. Yusoff, R. M. ve Badri, S. K. B. Z. (2012). Work-family conflict, stress and psychological strain in higher education. *International Conference on Education and Management Innovation*, 30, 67-71.
- Parsons, T. ve Shils, E. A. (Eds.). (1951). *Toward a general theory of action*, Harvard University Press.
- Patel, C. Vasanthee, G. Zubeda, P. ve Naidoo, S. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *South African Journal of Industrial Psychology*, 32, 10,4102/sajip.v32i2.238.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417–427.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/ working husbands*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Posel, D. ve Casale, D. (2006). Internal migration and household poverty in post-apartheid South Africa. In *Poverty and Policy in Post-Apartheid South Africa*, R. Kanbur and H. Bhorat (Eds.). Human Sciences Research Council Press, Pretoria, ss. 351-365.

- Purwanto, A. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724 – 6748.
- Reyes, P. (1990). Organizational commitment of teachers. *Teachers and their workplace: Commitment, performance and productivity*, Reyes, P. (Ed.). (ss. 143-162). Sage, Newbury Park, CA.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*, Pearson, Boston.
- Ross, C. E. (1984). Mirowsky J. Socially-desirable response and acquiescence in a cross-cultural survey of mental health. *J Health Soc Behav.* 25(2), 189-97.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM Yayıncılık, Bursa.
- Sayılır, A. (2016). KKTC Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki ve Görüşleri. *Türk Uluslararası Özel Eğitim ve Rehberlik ve Danışmanlık Dergisi*, 5.
- Schein, V. (1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *The Journal of applied psychology*, 57, 95-100.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (1986). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*, 4th Edition, McMillan Publishing ComCharries N. ve Weanch, New York.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamina Ait Etkenler Acısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5, 55-64.
- Sezer, A. (2014). Kadioğlu H. Yetişkin Sağlık Okuryazarlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 165-170.
- Sharma, P. (2004). An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future. *Family Business Review*, 17, 1-36.
- Shaukat, S. Bendixen, L. ve Ayub, N. (2022). The Impact of Technostress on Teacher Educators' Work-Family Conflict and Life Satisfaction While Working Remotely during Covid-19 in Pakistan, *Education Sciences*.
- Shimazu, A. Demerouti, E. ve Peeters, M. C. W. (2010). Work-family Conflict in Japan: How Job and Home Demands Affect Psychological Distress. *Industrial health*, 48, 766-74.
- Smithers, A. ve Robinson, P. (2001). Teacher turnover, wastage and movements between schools. Buckingham, England: Centre for Education and Employment Research, University of Buckingham. DfES research report 640.

- Sovya Melati, M. E. ve Rizkillah, R. (2022). Job Motivation, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction of Formal Working Mothers During Covid-19 Pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies*, 1(2), 81–95.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, Third edition, Routledge Publishing, Detroit.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. *Career Choice and Development*, 2nd ed. D Brown, L Brooks (Eds.). (ss. 197–261), San Francisco, Jossey–Bass.
- Suryanarayana, N. V. S. Himabindu, G. Bramaramba, N. V. S. ve Sarma, G. M. S. S. (2010). Stress and Professional Pleasure Among Engineering College Teachers. *The Fed Uni Journal of Higher Education*, 5(1-2), 91-100.
- Susanty, A. Miradipta, R. ve Jie, F. (2013). Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job.
- Taryn, W. ve Price, L. (2003). The relationship between work-family conflict and central life interests amongst single working mothers. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29.
- Thu, T. P. B. Ngoc, P. N. H. ve Hai, N. M. (2020). Effect of the social distancing measures on the spread of Covid-19 in 10 highly infected countries. *Science of the Total Environment*, 742, 140430.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş –Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Uysalol, E. (2011). *Uluslararası İnşaat Firmalarının Teklif Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması Ve Adaptif Ağ Tabanlı Bulanık Çıkarım Sistemi Tahminleme Yöntemi İle Bir Karar Verme Modeli Oluşturulması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, Wiley.
- Vyas, A. ve Mitra, R. (2002). Shankaranarayana Rao BS, Chattarji S. Chronic stress induces contrasting patterns of dendritic remodeling in hippocampal and amygdaloid neurons. *J Neurosci*, 22(15), 6810-8.

- Wang, P. Lawler, J. J. ve Shi, K. (2010). Work–family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298–308.
- Wang, X. T. S. C. ve Li, L. (2020). Technostress in university students' technology-enhanced learning: An investigation from multidimensional person-environment misfit. *Computers in Human Behavior*, 105, 106-208.
- Weiner, B. (1974) Motivational psychology and educational research. *Educational Psychologist*, 11(2), 96-101
- Willis A.T. O 'Conner, B. D. ve Smith, L. (2008). Investigating Effort-Reward İmbalance and Work-Family Conflict In Relation To Morningness-Eveningness and Shift Work. *Work & Stress*, 22, 125-137.
- Wigfield, A. ve Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68–81
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1- 19.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yu, Y. Wang, Y. ve Zhang, J. (2017). Çin'de çalışanlar arasında iş-aile dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişki: Yönetilen bir arabuluculuk modeli. *PsyCh Journal*, 6, 194–204.
- Zaidan M. Dimpy, N. Anushree, S. ve Prakash, P. (2022). Job satisfaction while working from home during the Covid-19 pandemic: do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9,1
- Zaiton, H. Dollard, M. ve Winefield, A. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17, 30-49.
- Zhao, X. R. ve Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458-467.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu çalışma “İş-aile çatışması ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eğitim sektöründe bir araştırma “ konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir çalışmadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için, bu sayfada bulunan “*Kişisel Bilgiler*” ve arka sayfada bulunan “*İş-aile çatışması ölçeği*” ve “*Mesleki doyum ölçeği* “ sorularını cevaplandırmanızı rica eder, çalışmamıza katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Bu anketten elde edilecek bulguların ve çıkartılacak sonuçların güvenirliği, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz dikkat ve samimiyete bağlıdır. Veriler bilimsel amaçlar çerçevesinde, topluca bilgisayarda değerlendirileceğinden ankete özel isim ve kurum ismi yazmanıza gerek yoktur.

Saygılarımla

İlyas YILDIRIM

Kişisel Bilgiler

(Size uygun seçeneğin başındaki kutunun içerisine ”X” işareti koyunuz)

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni Durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekâr

3. Evli iseniz çocuğunuz var mı? (Çocuğunuz varsa lütfen sayı belirtiniz)

☐ Var... ☐ Yok

4. Yaşınız?

☐ 22–27 ☐ 28–33 ☐ 34–39 ☐ 40–45 ☐ 46–51 ☐ 52-57

5.Eğitim Durumunuz?

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

6. Kaç yıldır öğretmen olarak görev yapıyorsunuz?

☐ 1-11 ay ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl

☐ 21-25 yıl

7. Kaç yıldır bu okulda çalışıyorsunuz?

☐ 1- 11 ay ☐ 1- 5 yıl ☐ 6- 10 yıl ☐ 11- 15 yıl

- ☐ 16- 20 yıl ☐ 21- 25 yıl

8.Çalıştığınız okul türü nedir?

- ☐ İlkokul ☐ Ana Okulu ☐ Ortaokul ☐ Lise
☐ Özel eğitim kurumu ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

9. Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?

- ☐ Evet ☐ Hayır

10. Solunum yollarıyla ilgili kronik bir rahatsızlığınız var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

11. Covid- 19 süresince yüz yüze eğitime geçilmesi sağlığınız açısından sizi tedirgin etti mi?

- ☐ Evet ☐ Hayır

12. Hangisini tercih edersiniz?

- ☐ Uzaktan eğitim ☐ Yüz yüze eğitim

Ek 2. Mesleki Doyum Ölçeği

Bu bölümünde çalışanların mesleki doyumunu ölçmeyi amaçlayan sorular sorulacaktır.

Lütfen size uygun gelen cevabı karşısındaki kutucuğa “X” işareti koyarak belirtiniz.

		Her Zaman	Sık sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	()	()	()	()	()
2.	Yaptığınız iş önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	()	()	()	()	()
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	()	()	()	()	()
4.	Keşke başka bir iş yapsaydım dediğiniz olur mu?	()	()	()	()	()
5.	Mesleğinizin kişisel gelişiminize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
6.	İşyerinize istekli bir şekilde geliyor musunuz?	()	()	()	()	()
7.	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	()	()	()	()	()
8.	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	()	()	()	()	()
9.	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	()	()	()	()	()
10.	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	()	()	()	()	()
11.	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	()	()	()	()	()
12.	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	()	()	()	()	()
13.	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	()	()	()	()	()
14.	İşyerindeki bazı engeller çalışma isteğinizi kırıyor mu?	()	()	()	()	()
15.	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
16.	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	()	()	()	()	()
17.	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?	()	()	()	()	()
18.	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
19.	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	()	()	()	()	()
20.	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	()	()	()	()	()

Ek 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Anketin bu bölümünde yaşadığınız stres düzeylerini belirlemeye yönelik sorular sorulacaktır. Aşağıdaki soruları, şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen size uygun gelen cevabı karşısındaki kutucuğa “X” işareti koyunuz.

		Her Zaman	Sık sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.	İşimin gerektirdikleriyle ev ve aile yaşantımın gerektirdikleri çakışmaktadır.	()	()	()	()	()
2.	İşim, aile görevlerimi yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır.	()	()	()	()	()
3.	İşime çok zaman ayırmam gerektiği için aile görevlerimi yerine getirmekte zorlanırım.	()	()	()	()	()
4.	Ailem için yapmam gerekenleri zamanında yapamam çünkü işim buna engel olmaktadır.	()	()	()	()	()
5.	İşle ilgili görevler nedeniyle ailem için yaptığım planları ertelemek zorunda kalırım.	()	()	()	()	()

ETİK KURUL RAPORU



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı: E-95674917-108.99-86712

Konu: Etik Kurul Onay

Sayı : 2022/2

Tarih :23/03/2022

TOPLANTI TUTANAĞI

GÜNDEM:

1. Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ'ün "İŞ YERİNDEKİ KAYIRMACILIK ALGISİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISİNİN ARACI ROLÜ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
2. Öğr. Gör. Emine Büşra AYDIN'ın "SAĞLIKLI BİREYLERDE KASAL ENDURANS, KAS KUVVETİ/DEPRESYON VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
3. Doç. Dr. Sefa ERBAŞ'ın "SOSYAL MEDYADA BEDENİN YENİDEN ÜRETİMİ: GEÇ ERGENLİK DÖNEMİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA" "BODY REPRODUCTION IN SOCIAL MEDIA A QUALITATIVE STUDY ON LATE ADOLESCENCE" konulu başvurusunun görüşülmesi.
4. Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TATLI'nın "DOĞU KARADENİZ BÖLGESİNDE ÇAY ÜRETİCİLERİNİN GIDA GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ UYGULAMALARININ İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
5. Öğr. Gör. Coşkun YILMAZ'ın "PROFESYONEL KADIN BASKETBOLÇULARDA KARAKTERİN, TAKTİKSEL BECERİYE ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
6. Öğr. Gör. Nuriye KULAKAÇ'ın "SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LGBT BİREYLERE YÖNELİK BİLGİ, TUTUM, HOMOFOBİ VE EMPATİ DÜZEYLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
7. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın "KALP YETERSİZLİĞİ OLAN HASTALARIN KARDİYOVASKÜLER KISITLILIK, SEMPTOMLAR PROFİLİ VE YAŞAM KALİTESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
8. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın "NANDA HEMŞİRELİK TANILARININ NÖC VE NİC SINIFLAMA SİSTEMLERİ İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ: HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİ DENEYİMLERİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
9. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın "DASH (DIETARY APPROCHES STOP HYPERTENSION) DIYETİNE UYUMUN DEPRESYON, ANKSİYETE, STRES VE YAŞAM KALİTESİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
10. Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AVCI'nın "ÇEVRESEL VE EKONOMİK ENDİŞELERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR SU TÜKETİMİ ÜZERİNE ETKİSİ: SU TASARRUF DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ" konulu başvurusunun

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0NDA-BUUB-08VZ, Belge Doğrulama Adresi : <https://belge.sorgu.gumushane.edu.tr>

- görüştürmesi.
11. Dr. Öğr. Üyesi Adem ÖZBEK'in "FİNANSAL RİSK BEKLENTİSİ VE DİJİTAL FİNANSAL TUTUMUN DİJİTAL FİNANSAL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 12. Dr. Öğr. Üyesi Neşibe ARSLAN BURNAZ'ın "FONKSİYONEL BESİNLER DERSİNİ ALAN ÖĞRENCİLERDE DERSİN ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 13. Prof. Dr. Müge YILMAZ'ın "SOSYAL HİZMET LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN RUHSAL HASTALIĞA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 14. Prof. Dr. Müge YILMAZ'ın "5395 SAYILI ÇOCUK KORUMA KANUNU KAPSAMINDA HAKKINDA SAĞLIK TEDBİRİ KARARI VERİLEN ÇOCUKLARIN HAYATA OLUMLU BAKMA EĞİLEMLERİNİN İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 15. Arş. Gör. Muhammed Uluğ TÜRKMEN'in "BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIKLARI İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 16. Dr. Öğr. Üyesi Eyyüp YILDIZ'ın "AFETE MÜDAHALE PERSONELİNİN KÜRESEL İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BİLGİ DÜZEYİ VE TUTUMLARI: ERZİNCAN İLİ ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 17. Arş. Gör. Muhammed Uluğ TÜRKMEN'in "UMKE PERSONELİNİN AFETE HAZIRLIK BİLİNCİ DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ: İSTANBUL ANADOLU YAKASI ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 18. Arş. Gör. Sevdâ UZUN'un "HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN DUYGUSAL ZEKA VE GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 19. Prof. Dr. Halil İbrahim ZEYBEK'in "11 AĞUSTOS 2021 TARİHİNDE BATI KARADENİZ BÖLÜMÜNDE GERÇEKLEŞEN SEL AFETİNDEN ETKİLENEN YAŞILARIN DENEYİMLERİ: FENOMONOLOJİK BİR ARAŞTIRMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 20. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın "MEME KANSERİ OLAN ERKEKLERİN BENLİK VE KİMLİKLERİNE İLİŞKİN ALGI VE DENEYİMLERİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 21. Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ahmet TÜZEN'in "SOSYAL HİZMET ÖĞRENCİLERİ GÖZÜNDEN ETİK VE MÜRACAATÇILARA YÖNELİK ETİK SORUMLULUKLAR" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 22. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE'nin "İŞ STRESİ VE MESLEKİ DOYUM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 23. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın "KOZMETİK SEKTÖRÜNDE HİZMET KALİTESİNİN MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE SADAKATİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 24. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın "KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN KULAKTAN KULAĞA PAZARLAMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE HİZMET KALİTESİNİN ARACILIK ROLÜ: HAVAYOLU/MÜŞTERİLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 25. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın "İNTERNET DESTEKLİ SOSYAL MEDYA HATIRLATMALARININ MEME KANSERİ TARAMA PROGRAMLARINDAKİ BİLGİ DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 26. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun "SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN (18-21 YAŞ) HEDONİK AÇLIK VE GIDA VE BESLENME OKURYAZARLIĞI DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 27. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun "GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ GÜMÜŞHANEVİ KAMPÜSÜ ÖĞRENCİ YEMEKHANESİ: TABAK ARTIKLARININ NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 28. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun "GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN BESİN SEÇİMİ İLE ANTROPOMETRİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
 29. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın "İÇSEL PAZARLAMANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARACILIĞINDA MÜŞTERİ ODAKLIĞA ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.

Bu belge, görevli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0NDA-BİUB-08VZ, Belge Doğrulama Adresi : <https://belgeyazgisi.gumushane.edu.tr>

30. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in "GEBE HASTALARDA COVID-19 DENEYİMİ: ORDU ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
31. Dr. Öğr. Üyesi Tuha Eda ARPA ZEMZEMOĞLU'nun "TÜKETİCİLERİN GIDA NEOFOBİ DÜZEYİ İLE YİYECEK SEÇİM FAKTÖRLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
32. Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ'ın "SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BİYOLOJİK AFET DENEYİMLERİ: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA" konulu başvurusunun görüşülmesi.
33. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in "HİPEREMEZİS GRAVİDARUM İLE KOMPLİKE OLMUŞ GEBELİKLERDE ADAMİS-İ DÜZEYİNİN ÖNEMİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
34. Dr. Öğr. Üyesi Tuha Eda ARPA ZEMZEMOĞLU'nun "TÜKETİCİLERİN KAHVE TÜKETİM DURUMLARI VE ALIŞKANLIKLARININ BELİRLENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
35. Arş. Gör. Özge PALANCI AY'ın "VAJİNAL DOĞUM YAPAN ANNELERE MOTİVASYONEL GÖRÜŞME TEKNİĞİ İLE VERİLEN EMZİRME EĞİTİMİNİN EMZİRME MOTİVASYONU, ÖZ YETERLİLİĞİ VE BAĞLANMA ÜZERİNE ETKİSİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
36. Öğr. Gör. Mesut ARSLAN'ın "SAĞLIKLI KİŞİLERE TRANSKÜTANÖZ AURİKÜLER VAGUS SİNİR STİMÜLASYONU UYGULAMALARINDA UNİLATERAL SAĞ, UNİLATERAL SOL VE BİLATERAL UYGULAMALARIN OTONOM SİNİR SİSTEMİ AKTİVİTESİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI" konulu başvurusunun görüşülmesi.
37. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in "HİPEREMEZİS GRAVİDARUM TANISIYLA TAKİP EDİLEN HASTALARIN BULANTI KUSMA ŞİDDETLERİ İLE HASTANIN NÖTROFİLLENPOZİT, HEMOTOKRİT VE PLATELET DÜZEYLERİ ARASINDA İLİSKİ VAR MIDIR" konulu başvurusunun görüşülmesi.
38. Doç. Dr. Handan ÇAM'ın "SAĞLIK BİLGİ SİSTEMLERİ KAPSAMINDA BULUNAN E-NABEZ BİLGİ SİSTEMİNİN KULLANICILAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.
39. Dr. Öğr. Üyesi Kaan GEZ'İN "MARKALARIN DUYULARA SESLENMESİ: ÖRNEK ÇALIŞMA OLARAK HİJYENİK PED ÜRÜNLERİ BAZINDA DOKU DUYUSUNUN TÜKETİCİLER NEZDİNDE İNCELENMESİ" konulu başvurusunun görüşülmesi.

KARAR :

1. Doç. Dr. Ahmet Mulla AKYÜZ'ün dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
2. Öğr. Gör. Emine Bığra AYDIN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
3. Doç. Dr. Sefa ERBAŞ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
4. Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TATLI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Bu belge, görevli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0NDA-BULUB-08VZ, Belge Doğrulama Adresi : <https://belysmorgu.gumushane.edu.tr>

verildi.

5. Öğr. Gör. Coşkun YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. HASAN AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
6. Öğr. Gör. Nurşen KULAKAÇ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
7. Doç. Dr. Melike DEMİR DOĞAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
8. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
9. Arş. Gör. Hacı Ömer YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
10. Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AVCI'nın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
11. Dr. Öğr. Üyesi Adem ÖZBEK'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
12. Dr. Öğr. Üyesi Nesibe ARSLAN BURNAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
13. Prof. Dr. Müge YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
14. Prof. Dr. Müge YILMAZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
15. Arş. Gör. Muhammed Ulud TÜRKMEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
16. Arş. Gör. Muhammed Ulud TÜRKMEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : İNDA-SUUB-08VZ, Belge Doğrulama Adresi : <https://ebys.morgu.gumushane.edu.tr>

4 / 7

verildi.

17. Arş. Gör. Muhammed Uluğ TÜRKMEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
18. Arş. Gör. Sevil UZUN'un dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
19. Prof. Dr. Halil İbrahim ZEYBEK'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
20. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. EKREM CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
21. Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ahmet TÜZEN'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
22. Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE'nin dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
23. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
24. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
25. Dr. Öğr. Üyesi Aydanur AYDIN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
26. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
27. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
28. Prof. Dr. Huri İLYASOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 08DA-B1JUB-08VZ, Belge Doğrulama Adresi : <http://ehymongu.gumushane.edu.tr>

verildi.

29. Doç. Dr. Emel YILDIZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
30. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
31. Dr. Öğr. Üyesi Tuha Eda ARPA ZEMZEMOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
32. Dr. Öğr. Üyesi Aydın KIVANÇ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
33. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
34. Dr. Öğr. Üyesi Tuha Eda ARPA ZEMZEMOĞLU'nun dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
35. Arş. Gör. Özgür PALANCI AY'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
36. Öğr. Gör. Mesut ARSLAN'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
37. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR'in dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
38. Doç. Dr. Handan ÇAM'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Ekrem CENGİZ tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.
39. Dr. Öğr. Üyesi Kaan GEZ'ın dosyası kurul üyesi Prof. Dr. Hasan AYAYDIN tarafından öncelikle usul ve esas açısından incelendi vedosyada usul ve esas bakımından bir eksiklik olmadığı belirtilmesi üzerine, dosya kurul üyeleri tarafından ayrı ayrı incelendi ve projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Bu belge, görevli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0NDA-BUUB-08VZ. Belge Doğrulama Adresi : <https://elbys.morgu.gazimustafapasa.edu.tr>

6 / 7

Prof. Dr. Özgür ÇAYIR
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Bayram TAŞER
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Ekrem CENGİZ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. İsmail YASOĞLU
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Feriye YILMAZ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Hasan AYAYDIN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Müge YILMAZ
Kurul Üyesi

Bu belge, görevli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0NDA-BUUB-08VZ. Belge Doğrulama Adresi : <https://elbys.morgu.gazimustafapasa.edu.tr>

6 / 7

ÇALIŞMA İZİNLERİ



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-77847504-903.06.99-88860
Konu : Anket Çalışma İzni (İlyas YILDIRIM)

ERZİNCAN VALİLİĞİNE (İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Enstitümüz İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı 2009414010 numaralı öğrencimiz İlyas YILDIRIM' ın "İş stresi ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eğitim sektöründe bir araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılında Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullardaki öğretmenlere anket çalışması uygulanmak istenmektedir. İlgili çalışma Gümüşhane Üniversitesi Bilişsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulumuzun 23/03/2022 tarihli ve 2022/02 sayılı toplantısında etik açısından uygun bulunmuştur. Öğrencimizin danışman Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE' ye ait dilekçe ve ekleri yazımız ekinde gönderilmiştir. Bahse konu olan anket çalışması için gerekli izinlerin verilmesi hususunda,

Gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Halil İbrahim ZEYBEK
Rektör

Ek:
1- Dilekçe
2- Anket Örneği
3- Proje Onay Formu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0906-260T-000IV Belge Doğrulama Adresi : <https://belgeyazorgu.gumushane.edu.tr>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : Internet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hu01.kep.tr

Bilgi İçin: Muhammed Enes ARSLAN
Memur
Dahili No:





T.C.
ERZİNCAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-45468433-605.01-48332145
Konu : Araştırma Uygulama İzni.

22.04.2022

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün
21.01.2020 tarih ve 1563890 (Genelge 2020/2) sayılı yazısı.
b) Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün
3E-77847504-903.06.99-88860 sayılı yazısı.

Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi İlyas YILDIRIM'ın "**İş Stresi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma**" konulu araştırma çalışması yapmak istediklerine ilişkin, ilgi (b) yazı ve araştırma çalışması ilişkide sunulmuştur.

İlgi (a) Genelge esaslarına göre "İl Millî Eğitim Anket-Araştırma-Tez Çalışmalarını Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenen ilgililerin anket - ölçek çalışmasını ilimiz tüm resmî ve özel okul müdürlüklerinde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin EROĞ
Şube Müdürü

OLUR
22.04.2022

Aziz GÜN
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

- Komisyon Kararı (1 Sayfa)
- Yazı ve Ekleri (8 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Adres : Mersinli Mah. Karatop. 1101 Sokak No:18 ERZİNCAN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.milliyegitim.gov.tr/meh-sbp>

Telefon No : 0 446 214 20 73

E-Posta : info@erzincan.gov.tr

Kep Adresi : erzincan@milli-egitim.gov.tr

Bilgi için : Şube Şefi Ali Çetinkaya Özkurt (UZAL)

Unvan : Şef

İmza Adresi : <https://www.milliyegitim.gov.tr>

Fax : 0446 214 1185

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://www.milliyegitim.gov.tr/meh-sbp> adresinden 901-ef43-3d8e-99ba-ff99 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini Karakaya Gökbayrak ilköğretim okulunda, lise öğrenimini ise Erzincan Atatürk Lisesinde tamamladı. 2009 yılında başladığı Mustafa Kemal Üniversitesi -Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünü 2013 yılında mezun olarak tamamladı. 2020 yılında Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programına başladı. 2021 yılında Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Turizm İşletmeciliği bölümüne başladı. 2013-2017 yılları arasında Diyarbakır ili Bismil ilçesine bağlı Çeltikli ortaokulunda görev yaptı. Halen Erzincan Türk Telekom Binali Yıldırım ortaokulunda meslek hayatına devam etmektedir.

