

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİN
PERFORMANSLARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZKAN İZKİ

İstanbul
Mayıs, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİN
PERFORMANSLARINA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZKAN İZKİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özgenel

İstanbul
Mayıs, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL



Üye Doç. Dr. Füsun EKŞİ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin İş Performans Algısına Etkisi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



Özkan İZKİ

İstanbul 2019

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam süresince bana yön veren, desteğini ve yardımlarını esirgemeyen tez danışman değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özgenel'e çok teşekkür ederim. Tez çalışmam sırasında bana her konuda yardımcı olan değerli ailem başta olmak üzere, yüksek lisans eğitimim boyunca aldığım derslerle akademik gelişimime katkıda bulunan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nin değerli öğretim elemanı kadrosuna en içten teşekkürlerimi sunarım.

Özkan İZKİ

İstanbul – 2019

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ AİLE YAŞAM DENGESİNİN PERFORMANSLARINA ETKİSİ

Özkan İZKİ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özgenel

Mayıs- 2019, Sayfa 99+XII

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemi İstanbul İli Beylikdüzü İlçesinde görev yapan 448 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak Demografik Bilgi Formu, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve İş Performans Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi sürecinde betimsel istatistikler, Bağımsız Grup t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Momentler Korelasyon Analizi ve Regresyon Analiz tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcıları iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş-aile yaşam dengesi, iş performans algısı üzerinde etkili bir faktördür. Katılımcıların iş-aile yaşam dengelerinin yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre; iş performans algılarının ise medeni durum, yaş, eğitim durumu, okul türü, mesleki kıdem ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Yaşam Dengesi, Performans, Performans Algısı, İş Performansı

ABSTRACT

THE IMPACT OF TEACHERS' WORK-FAMILY LIFE BALANCE ON PERFORMANCE

ÖZKAN İZKİ

Master's Degree, Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Mustafa Özgenel

May-2019, Pages 99+XII

The aim of this research is to determine the relationship between work-family life balance and job performance perception of teachers. The sample consisted of 448 teachers who work in public schools in the district of Beylikdüzü in Istanbul. Three different tools were employed for data collection purposes. Demographic Information Questionnaire, Work-Family Life Balance Scale and Performance Scale were used. Descriptive statistics, Independent Group t-Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson Moment Correlation Analysis and Regression Analysis techniques were used to solve the data. The findings indicate that there is significant relationships between work-family life balance and job performance, and work-family life balance effect on job performance. Also it was revealed that work-family life balance and job performance of teachers differ according to some demographic variables such as gender, marital status, age, education status.

Keywords: Work-Life Balance, Work-Family Life Balance, Performance Perception, Job Performance

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM	7
İLGİLİ ALAN YAZIN	7
2.1. İş-Yaşam Dengesi	7
2.1.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi	7
2.2. İş-Yaşam Kalitesi	10
2.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi	11
2.4. İş-Yaşam Dengesinin Kuramsal Çerçevesi	12
2.4.1. Taşma Kuramı	13
2.4.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı	13
2.4.3. Bölünme Kuramı	14
2.4.4. Çatışma Kuramı	14

2.4.5. Araçsallık Kuramı	15
2.4.6. İş-Aile Sınır Teorisi	16
2.4.7. Dağılma Kuramı.....	17
2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar	17
2.5.1. Cinsiyet	18
2.5.2. Yaş	19
2.5.3. Medeni Durum	20
2.5.4. Çocuk Sahibi Olma	20
2.5.5. Eğitim.....	21
2.6. İş-Aile Yaşam Dengesi	21
2.6.1. Aile Kavramı.....	22
2.6.2. Türk Toplumunda Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi.....	23
2.6.3. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı	25
2.8. Türkiye'de İş Aile Yaşamını Uzlaştırma Çalışmaları	26
2.7. İş-Aile Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	30
2.7.1. Bireysel Sonuçlar	30
2.7.2. Örgütsel Sonuçlar.....	31
2.8. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Yaşam Dengesi.....	32
2.9. Performans	33
2.10. İş Performansı	34
2.10.1. İş Performansını Etkileyen Faktörler	35
2.10.1.1. Bireysel Faktörler.....	36
2.10.1.2. Örgütsel Faktörler	37
2.11. İlgili Araştırmalar.....	37
2.11.1. İş-Aile Yaşam Dengesi Konusunda Yapılan Araştırmalar	37
2.11.2. İş Performansı Konusunda Yapılan Araştırmalar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	43
YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2. Evren ve Örneklem	44
3.3. Veri Toplama Araçları	46
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	46
3.3.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği.....	46
3.3.3. İş Performans Algısı Ölçeği.....	47
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	47
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	49
BULGULAR.....	49
4.1. Katılımcıların İş-Aile Yaşam Dengeleri	49
4.2. Demografik Özelliklere Göre İş-Aile Yaşam Dengesi ve İş Performans Algılarının Karşılaştırılması.....	51
4.3. İş-Aile Yaşam Dengesi ile İş-Performans Algıları Arasındaki İlişkiler	71
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	73
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	73
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	73
5.1.1. İş-Aile Yaşam Dengesi İlişkin Sonuç ve Tartışma	73
5.1.2. İş Performans Algısına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	74
5.1.3. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Görüşlerinin ve İş Performans Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Tartışma ve Sonuçları.....	74
5.1.4. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Görüşlerinin ile İş Performans Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	79
5.2. Öneriler	79
KAYNAKÇA	81
EKLER.....	95
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	95

EK-2: İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ.....	97
EK-3: İŞ PERFORMANS ALGISI ÖLÇEĞİ	98
EK-4: ÖZGEÇM,Ş	99
EK-5: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ.....	100

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Yapısı ve Sonuçları	10
Tablo 1.2. İş Görenlere İş Aile Dengesi İçin Verilen İzinler	27
Tablo 3.1. Demografik Bilgiler Anketi Frekans ve Yüzde İstatistikleri	43
Tablo 4.1. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri	48
Tablo 4.2. İş-Performansı Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri	49
Tablo 4.3. İş-Aile Yaşam Dengesi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4.4. İş-Performans Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 4.5. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 4.6. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 4.7. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 4.8. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 4.10. İş-Performans Algılarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 4.11. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 4.12. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 4.13. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 4.14. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 4.16. İş-Aile Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Türlerine Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 4.17. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Görev Türlerine Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 4.18. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 4.19. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 4.20. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre	58

Karşılaştırılması	
Tablo 4.21. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 4.22. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 4.23. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 4.24. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 4.25. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 4.26. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 4.27. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	62
Tablo 4.28. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	62
Tablo 4.29. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 4.30. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 4.31. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 4.32. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 4.33. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 4.34. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 4.35. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 4.36. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 4.37. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 4.38. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 4.39. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	68

Tablo 4.40. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 4.41. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 4.42. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	70
Tablo 4.43. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Puanları İle İş-Performans Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 4.44. Öğretmenlerin İş Performans Algılarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.1:** Hayat Dengesi Modeli 8
- Şekil 1.2:** İş-Aile Sınır Teorisi'nin Temel Kavramları ve Karakteristik Özellikleri .17

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem

İş ve aile, insan yaşamının vazgeçilmez iki temel ögesidir. Bireylerin hem işlerinde hem de ailelerinde üstlendikleri farklı roller, her iki yaşam alanına da zaman ve enerji ayırmasını gerektirmektedir. Ancak kimi zaman birine ayrılan zaman ve enerji diğerinden fazla olabilmektedir. İsteki rolün yoğunluğu ailedeki beklentilerin yerine getirilmesini zorlaştırmakta veya tersi durumda ise iş hayatındaki beklentilerin yerine getirilmesi zorlaşabilmektedir. Bu durum bireyin iş-aile yaşam dengesi kurmasına engel olurken, üstlendiği roller arasında da çatışma yaşamasına neden olmaktadır.

İş-aile yaşam dengesi çatışmaları, endüstriyel alandaki gelişmeler sonrasında yaşanmaya başlanmıştır. Endüstrileşme öncesi dönemde aileler, kendi tüketim ihtiyaçlarını karşılamak için kendileri üretimde bulunurlardı. Ancak endüstri devriminin ardından üretim faaliyetleri, ev ve aileden uzaklaşarak, işyerleri veya fabrika gibi örgütlerde yapılmaya başlamıştır (Kapız Özen, 2002: 139). Kadınların 1960'lerden itibaren iş yaşamına katılımlarının daha çok artması ile birlikte iş yaşamındaki erkek egemen görüntüsü değişmeye başlamıştır (Erdoğan, 2010).

Endüstriyel gelişmeler sonrasında iş ve aile hayatındaki roller farklı yönlere gitmeye başlamıştır. Bu durum, kadının evde anne ve eş olma rollerinin üzerine iş hayatında yüklendikleri çalışan rolünün de eklenmesine ve her rolün gerektirdiği sorumlulukları tam olarak karşılayamamalarına sebep olmaktadır (Kapız Özen, 2002: 139). Erkekler bakımından durum ise, kadınların iş hayatında faal olması, erkeklerin aile ile ilgili sorumlulukları eşleriyle paylaşma durumunu ortaya çıkarmıştır. Geleneksel Türk aile yapısında erkeklerin öncelikli sorumluluğu iş; kadınların ise ev işleri olarak algılanmaktayken günümüzde bu algı değişmeye başlamıştır. Değişen

aile yapısıyla kadınların ve erkeklerin birden çok rol yüklenmiş olmaları, iş-aile yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş-aile yaşam dengesi, bireylerin yaşamlarındaki çoklu yaşam rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilmesidir. Başka bir ifade ile çalışanların iş yaşamları ile bireysel ve aile yaşamlarını dengeli bir şekilde yürütebilmesidir (Topgöl, 2016: 218). İnsanlar, sahip oldukları zaman, enerji, nakit gibi sınırlı kaynakları yaşam alanları arasında dengeli bir şekilde dağıtarak yaşam doyumlarını arttırmayı hedeflerler (Temel, 2005: 424). Bununla birlikte iş ve aile yaşam rolleri arasında uyumu sağlayamayan bireyler çatışma yaşarlar. Çoklu yaşam rollerinin oluşturduğu baskı sebebiyle gerginlik hisseden bireyin iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelebilir.

Kişinin aile hayatında karşılaştığı problemler işyerindeki performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Elbette tersi durum da söz konusudur; yani çalışanların iş hayatında karşılaştığı problemler de aile hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016). Erdem ve Erkan (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre uzun süre yaşanan iş-aile çatışması çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir. Özellikle iş hayatındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, kişinin aile hayatını da olumsuz etki etmeye başlar ve yaşam tatmininin azalmasına neden olur (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009).

Bu durum, bireyin sağlığının ve iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir. İş ve yaşam alanları arasındaki rol çatışması; iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, stres, örgütsel bağlılıkta ve iş performansında azalma, işe devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Bülbül ve Giray, 2012; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Özmete ve Eker, 2012).

İş performansı, örgütlerin oldukça önem verdiği iş çıktılarına ilişkin kavramdır. Örgütlerin başarısı ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için iş görenlerin iş performansı önemli role sahiptir (Karavardar, 2015). Dolayısıyla örgütler ihtiyaç duyduğu niteliğe sahip çalışanları elinde tutmak ve verimli kılmak için onların çalışma dışı zamanına göre çalışma şekil ve süreçlerini dizayn etmeye başlamışlardır. İş görenlerin iş-aile yaşam dengesi çalışma sürelerine, yaşlarına, kariyer hedeflerine ve ailelerindeki dönemsel gelişmelere göre zaman zaman değişmektedir. İş görenlerin değişen beklentilerine göre, örgüt iş görenlerin hayatında işin ve yaşamın

diğer alanlarının ağırlığını dengelemeye yönelik programlar geliştirmeleri gerekmektedir. Bunu yapan örgütler iş görenlerin örgüte bağlılığını arttırmasına katkı sağlayacaktır (Bostancıoğlu, 2014).

Bireyler işteki hedeflere ulaşmaya çalışırken özel yaşantılarını sürekli ertelemeleri, bireylerin yakınlarına karşı ödevlerini aksatmasına, kişisel ideallerini kaybetmesine ve daha sonra telafisi mümkün olmayan pişmanlıklara neden olmaktadır. Yapılması gereken acil ve önemli işlere rağmen iş görenlerin asla taviz vermek istemeyeceği bireysel öncelikleri olabilmektedir. Örgütlerin iş görenlerin iş dışı yaşamlarındaki rollerinin de önemli olduğunu kabul etmeleri, takdir ve teşvik ederek onları bütünsel insanlar olarak değerlendirmeleri gerekmektedir (Bostancıoğlu, 2014).

Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri performans, yönetici ve öğretmenlerin kurumsal hedefler için gösterdiği performansla doğru orantılıdır. Başka bir ifade ile okulun etkililiği ve verimliliği okuldaki yönetici, öğretmen ve diğer personelin performansına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Yaygın ve örgün eğitim örgütlerinin işlevlerini etkin şekilde gerçekleştirmeleri, bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin performansına bağlıdır (EARGED, 2006: 35).

Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, aynı zamanda okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan fiziksel, psikolojik ve sosyal istekleri yönünden fedakârlık gerektiren bir meslek grubudur (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 213). Öğretmenler danışman, öğrenmeyi yönlendirici, mesleki uzmanlık, yargıç, rehber ve terapist rolü gibi bir çok rolü vardır. Öğretmenin rolleri arasında öğrenci ve öğrencilerin özel halleriyle ilgilenmenin yanı sıra veliler ile de ilgilenmek yer alır (Şişman, 2000: 141)

Sınıfta geç kalan, ödevini yapmayan, davranış bozuklukları olan öğrencilerin velileriyle de sürekli şekilde irtibatla bulunmakta ve bu konularda gelişimi izlemektedir. Okul dışındaki vakitlerde sosyo-kültürel faaliyetler organize etmekte, resmi çalışma saatleri haricinde, veli toplantılarını hafta sonlarında düzenlemektedirler (Dilek ve Yılmaz, 2016: 39). Bu durum işin eve taşınmasına dolayısıyla da aile içinde yerine getirilemeyen sorumlulukları yüzünden çatışmaya sebep olabilir.

Ayrıca sınıf mevcutlarının kalabalık olması, sınıf yönetiminde öğrencilerin istenmeyen davranışları, velilerin istek ve şikâyetleri, okul yönetimiyle yaşanan

problemler ve meslektaşlar arası rekabet gibi durumlar iş stresini artırabilmektedir. Başka bir anlatımla aşırı iş yükü ve stresin yüksek olması iş-aile çatışmasıyla yakından ilişkilidir. Toplumların ilerlemesinin eğitimle sağlanacağı, eğitim ve öğretimin de ana unsurunun öğretmenler olduğunu düşündüğümüzde öğretmenlerin bu konudaki sıkıntılarını göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Aryee, Luk ve Lo, 1999: 34).

Öğretmenlerin çalışma koşulları ve mesai saatleri, iş dışı sorumluluklarını yerine getirebilecek şekilde düzenlenmelidir. Öğretmenlerin yalnızca bedensel değil aynı zamanda ruhsal, bedensel ve sosyal gereksinimleri de göz önünde bulundurarak çalışma koşulları iyileştirilmesi ve geliştirilmesidir. Bu şekilde öğretmenlerin iş-aile yaşamlarındaki çoklu rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilmeleri sağlanmalıdır.

Son yıllarda eğitim politikalarında yaşanan sürekli değişim ve yenileme çabalarının öğretmenlere yansıyan yönleri bulunmaktadır. Yoğun ders programları, rehberlik faaliyetleri, sınavlar, ödev kontrolleri ve ders hazırlıkları, eğitsel kol faaliyetleri vb. etkinlikler göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesini bozabilecek birçok unsur bulunmaktadır. Tüm bu noktalardan hareketle araştırmanın problem cümlesi “öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin, iş performans algıları üzerine etkisi var mıdır?” olarak ifade edilmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisini incelemektir.

Araştırmanın alt amaçları ise şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi ve iş performans algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, görev türlerine, eğitim durumlarına, okul türlerine, mesleki kıdemlerine, okuldaki görev sürelerine, çocuk sayısına ve eşlerinin çalışma durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri, iş performans algılarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, eğitim ve öğretimin temel unsurlarındandır. Eğitim sistemlerinin niteliği, büyük ölçüde öğretmenin niteliğiyle ilişkilidir (Şişman, 2000). Bu bağlamda, eğitim sisteminin başarısı ve verimliliği açısından öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin kurulması büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesini iş performansına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

İş performansı, örgütlerin üretkenliği ve verimliliği açısından oldukça önemli bir unsurdur. Eğitim örgütlerinin çalışanları olarak öğretmenlerin iş performanslarına etki eden faktörlerin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Son yıllarda, artan iş yükü ile birlikte öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinde bozulma gözlenmektedir. Bu durum düşük iş performansı, iş devamsızlığı ve işten ayrılma niyeti gibi davranışsal sonuçlar doğurmaktadır (Güteryüz, 2016: 2). Bu çalışmada, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi ile iş performans algıları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarının öğretmenlerin iş-yaşam dengesi uygulamalarına ışık tutacağı değerlendirilmekte ve öğretmenlerin performanslarına etki eden faktörlerin belirlenmesi konusunda eğitim politikası yapıcılarına ve planlayıcılarına yol gösterici olması beklenmektedir.

Bugüne kadar öğretmenlerin performanslarına etki eden faktörler konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte iş-aile yaşam dengelerinin iş performansına etkisi konusundaki çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı, konuyla ilgili çalışma yapan araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu çalışmada;

1. Öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Araştırma katılan öğretmenler, evreni yeterli düzeyde temsil etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma;

1. Araştırma; İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi'nde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Araştırma verileri, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle sınırlıdır.
3. Ölçüm araçları, Demografik Bilgi Formu, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve İş Performans Algısı Ölçeği ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş: “Daha önceden belirlenmiş bir hedef doğrultusunda yerine getirilen görevler dizisidir” (Tuğsal, 2017: 8).

İş-Yaşam Dengesi: “Çalışanların işleriyle ilgili taleplerinin, özel yaşam talepleriyle dengede olması halidir” (Lockwood, 2003).

İş-Aile Yaşam Dengesi: “Çalışanların yaşamlarındaki çoklu yaşam rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilmesidir” (Temel, 2005: 424).

İş-Yaşam Kalitesi: “Çalışma ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş hali olarak ifade edilebilir” (Taşdan ve Erdem, 2010: 92-113).

Performans: “Performans, çalışanların bir işi belli zaman aralığında başarıyla tamamlarken sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanabilme yüzdesidir” (Yener, 2007: 3).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALAN YAZIN

Bu çalışmada, iş-yaşam dengesi kavramı tanımlanmadan önce bazı kavramların açıklanması gerekmektedir. Çünkü iş-yaşam dengesi ifadesi; iş, yaşam ve denge kavramlarının birleşiminden oluşmuş üç boyutlu bir kavramdır.

2.1. İş-Yaşam Dengesi

İş- yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışı 1930'lu yıllara dayansa da son yıllarda çok farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bunun nedeni kişiler tarafından çalışmanın anlamının değişmesi, artan iş yükü, kadınların iş hayatında daha çok yer alması ve çalışanlar tarafından serbest zamanın öneminin artmasıdır (Gündoğmuş, 2017: 1).

2.1.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi

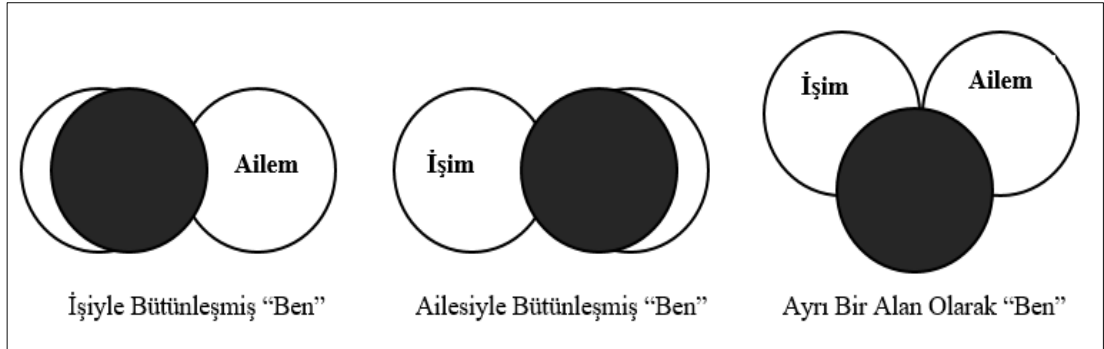
İş; daha önceden belirlenmiş bir hedef doğrultusunda yerine getirilen görevler dizisidir (Tuğsal, 2017: 8). TDK'ne göre yaşam; “doğumla ölüm arasında yaşanan süre”, ömür olarak tanımlanmaktadır. İş, ücretli istihdamı ifade ederken; yaşam ise iş-dışı aktiviteler olarak tanımlanabilir. Büyük Larousse Sözlüğü'ne (1986: 3020) göre denge; “birbirine karşıt iki gücün, iki ağırlığın eşitliğiyle elde edilen yerleşik konum, durma hali veya karşıt öğeler arasındaki uyum” olarak ifade edilmektedir. Denge tüm yaşam sistemleri için su gibi, hava gibi bir zorunluluktur. Dengenin bozulduğu bir sistemin kendisini devam ettirmesi düşünülemez (Bostancıoğlu, 2014: 6).

Bu tanımlardan yola çıkarak iş-yaşam dengesinin, bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki uyum olduğu ifade edilebilir. Lockwood'a (2003) göre iş-yaşam dengesi; çalışanların işleriyle ilgili taleplerinin, özel yaşam talepleriyle dengede olması halidir. Bu yaklaşıma göre, çalışanların işe bağlı sorumlulukları ile özel yaşam sorumlulukları arasında bir denge mevcuttur. İş-yaşam dengesi; çalışanların iş hayatları ile bireysel ve ailevi ihtiyaçlarını uyumlu bir şekilde

yürütebilmesidir (Topgöl, 2016: 218). Bu açıklamaların doğrultusunda genel bir tanım yapmak gerekirse, iş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamında inisiyatif sahibi olarak, tüm sorumluluklarını en az rol çatışması yaşayarak gerçekleştirmesi ve iş-aile-özel yaşam alanlarıyla denge sağlamasıdır (Koray, 2016: 41).

İş-yaşam dengesi kavramı, farklı gruplar için farklı anlamlara karşılık gelen karmaşık bir olgu olarak ele alınmaktadır (Gündoğmuş, 2017: 9). İş-yaşam dengesi çalışanlara göre iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme sorunu; işverenler açısından ise, çalıştırdıkları personelin işlerine odaklanabilmeleri için ideal örgüt iklimi oluşturma sorunudur (Parlak, 2015: 11). Çalışanların amacı işyerinde ve işyeri dışındaki çatışmayı en aza indirmektir. Bireyler, iş ve aile hayatları dışında kültür, sanat ve sosyal faaliyetlere de zaman ayırabilmeli, bunları bir denge içinde yürütebilmelidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314).

Günümüzde sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda yaşanan gelişmelerle birlikte iş-yaşam dengelerinde kaçınılmaz değişimler ortaya çıkmıştır. Her şey gibi denge anlayışı da değişmekte olduğu için araştırmacılar dengenin odağında bulunan kişisel yaşamı da ayrı bir alan olarak incelemeye başlamışlardır. Kirchmeyer (2000) tarafından geliştirilen hayat dengesi modeli Şekil 1.1.'de gösterilmiştir (Akt. Sayın, 2017: 30).



Şekil 1.1: Hayat Dengesi Modeli (Kirchmeyer, 2000; Akt. Sayın, 2017: 30).

Kariyerin ilk evrelerinde, “ben” iş alanının içinde kaybolur; bu dönemde kişi kendini işiyle özdeşleştirir. Ailenin ön plana çıktığı dönemde ise bu sefer “ben” ailenin bir parçası olarak yer alır ve kişi kendini ailesiyle özdeşleştirir. İlerleyen dönemde, ailenin ve işin belirli bir dengeye oturduğu dönemde, çalışanın bireysel talepleri önem kazanmaya başlar ve “ben” ayrı bir alan olarak ortaya çıkar (Sayın, 2017: 30).

Çalışanın birey olarak ön plana çıkması örgütleri, aileleri ve sosyal çevreyi derinden etkilemiştir. İş yaşamı ile aile yaşamı kavramları yakın zamana kadar birbirlerinden farklı kavramlar olarak değerlendirilirken günümüzde bu yaklaşım değişmiştir. Ailede erkeğin iş hayatında yoğun olması daha sonrasında kadınlarında iş hayatına girmesiyle birlikte iş ve aile yaşamındaki gözle görülür değişimler denge kavramını daha önemli bir konu haline getirmiştir (Bağcı, 2018: 24). Örneğin, kadınların iş hayatında daha etkin hale gelmeleri ailelerin ekonomik beklentilerinin yükselmesine, doğurganlık oranlarının düşmesine neden olmuştur (Özen Kapız, 2002: 145).

Kadınların işgücüne katılımına paralel olarak aile geçimlerinden erkeklerin sorumlu olduğu toplumlarda hem erkeklerin hem de kadınları rolleri değişmiş, sorumlulukları artmıştır. Çiftler, aileleri ile ilgili kararlar alırken eşlerinin iş durumlarını da göz önünde bulundurmaya zorunda kalmışlardır. İşverenler, kurumlarının verimliliğini arttırmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak için hem kadın hem erkek çalışanlarının iş-yaşam dengelerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).

Çalışanlar, enerjilerini ailelerine ve işlerine dengeli olarak şekilde ayırmak durumundadırlar. İş-yaşam dengesini düzgün şekilde kurabilen çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek olduğu; aile yaşamına ilişkin sorumluluklarını rahatlıkla yerine getirebildikleri belirlenmiştir (Aydemir ve Dinç, 2015: 868). Gerçekleştirilen bir araştırmada, iş-yaşam alanlarında dengeye sahip kişilerin psikolojik ruh hali ve işteki verimliliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Erben ve Ötken, 2014: 108). Çalışanlar vakitlerini ve enerjilerini eşit şekilde paylaşamadıkları zaman hem sıkıntı hem de yorgunluk yaşamaktadırlar. Bu durum bireylerin motivasyonunu düşürmekte, tükenmişlik duygusunu arttırmaktadır (Güleryüz, 2016: 14).

Sonuç olarak iş yaşam dengesi, bireyin yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirirken rol çatışması yaşamaması, bireyin en az rol çatışmasıyla özel hayatında ve iş hayatında mutlu ve başarılı olmasıdır (Gündoğmuş, 201: 10). Guest (2002: 245) tarafından önerilen iş-yaşam dengesinin belirleyicileri, yapısı ve sonuçları Tablo 1’de verilmiştir (Akt., Gür, 2016: 28):

Tablo 1.1. İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Yapısı ve Sonuçları

BELİRLEYİCİLER	DENGENİN YAPISI	SONUÇLAR
Bireysel Faktörler <ul style="list-style-type: none">• İş Oryantasyonu• Kişilik• Enerji• Kişisel Kontrol ve Başa Çıkma• Cinsiyet• Yaş• Kariyer Basamağı	Öznel Faktörler <ul style="list-style-type: none">• Evde ve İşte Dengeyi Eşit Önemseme• Ev Merkezli Denge• İş Merkezli Denge• İşin Eve Yayılması ve/veya Karışması• Evin İşe Yayılması ve/veya Karışması Nesnel Göstergeler <ul style="list-style-type: none">• Çalışma Saatleri• Serbest Zaman• Aile Roller	<ul style="list-style-type: none">• İş Tatmini• Ruh Sağlığı/Mutluluk• Stres/Hastalık• İşteki Performans• Evdeki Performans• İşte Diğerleri Üzerindeki Etki• Evde Diğerleri Üzerindeki Etki

Tablo 1.1 incelendiğinde iş yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörlerin iş oryantasyonu, kişilik, enerji, kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş ve kariyer basamağı olduğu görülmektedir. Örgütsel faktörler ise iş talepleri ve kültürü, ev talepleri ve kültürüdür. İş yaşam dengesinin sonuçları ise iş tatmini, ruh sağlığı, stres, performans ve diğer etkilere sahiptir.

2.2. İş-Yaşam Kalitesi

İş yaşamı kalitesinin tanımı konusunda tam bir anlaşmanın olduğu söylenmemekle birlikte, çalışma ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş hali olarak ifade edilebilir (Taşdan ve Erdem, 2010: 95). Kılıç ve Keklik'e (2012) göre iş yaşam kalitesi; çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti ve

memnuniyetsizlikleri, verimlilik, örgütteki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş yaşamının ve iş dışı yaşamın birbiriyle olan ilişkisidir. Bir diğer tanıma göre ise çalışanların yalnızca bedensel değil aynı zamanda ruhsal, bedensel ve sosyal gereksinimlerini de göz önünde bulundurarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesidir (Tütüncü, 2008:80).

Erdem ve Kaya'ya göre (2004: 135), iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, son yıllarda çağdaş yönetim anlayışını benimseyen örgütler için önemli olgulardan biri olarak kabul edilmektedir. Çalışanların tercihlerinin göz önünde bulundurulduğu iş ortamlarında moral ve motivasyon yükselmekte, etkinlik ve verimlilik artmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, iş yaşam kalitesi etkin çalışma koşulları yaratma çabası olarak değerlendirilebilir (Gür, 2016: 6).

Bu tanımların genel olarak çalışanların insani boyutuna odaklandığı gözlenmektedir. Gerçekten de insan, yaşamının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve işinden aldığı haz yaşamını büyük ölçüde etkilemektedir (Gür, 2016: 6). Çalışanların memnuniyeti çalıştıkları örgütleri de olumlu yönde etkilemektedir. Kurumların iş yaşam kalitesini destekleyici politika ve uygulamaları, çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmakta, devamsızlığı azaltmakta, verimlilik ve üretkenliğin artmasına neden olmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).

Öte yandan, işyerlerinde insan unsuruna yeterli önemin verilmemesi, sadece çalışanların yaşam kalitesini değil, örgüt iklimini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumun potansiyel sonuçları incelendiğinde düşük iş tatmini ve düşük örgütsel bağlılık yanında yönetsel açıdan işgücü devrinin artması, finansal maliyetler, iş kazası oranlarındaki artış, kalitenin azalması gibi pek çok durum karşımıza çıkmaktadır (Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015: 29).

2.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-yaşam dengesinin önemi dünyada ve ülkemizde her geçen gün artmaktadır. İş hayatının önem kazanması, kadınların işgücüne katılımlarındaki artış, uzun çalışma saatleri, iş ve aile alanları arasında bu denge kurmanın her geçen gün zorlaşması konunun önemini arttırmaktadır (Gür, 2016: 35; Yurtseven, 2008: 84).

Bu gelişmeler kadınlar kadar erkekleri de yakından ilgilendirmektedir. Konuyla ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işyerinde diğer çalışanlardan daha düşük performansa gösterdikleri tespit edilmiştir (Turna, 2017:

19). Çalışma yaşamında ve çalışma dışı yaşamda bireylerin arttan rolleri strese neden olmakta ve işe devamsızlık oranlarını arttırmaktadır. Bu durum sadece çalışma yaşamını değil çalışanların aile hayatlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin bu derece önemli olması, sadece çalışanların değil işverenlerin, kurumların, sendikaların ve hatta devletin bir takım önlemler almasını gerektirmektedir (Doğrul ve Tekeli 2010: 14).

Teknolojinin işyerlerindeki verimliliği artırması nedeniyle çalışanların iş dışı alanlara daha fazla zaman ayırması beklenirken insanların çalışma süreleri önemli derecede artış göstermiştir. Çalışma saatlerinin düzensiz olması, bireylerin aileleri ile birlikte zaman geçirmek amacıyla plan yapmalarına engel olmaktadır. Bununla birlikte hafta sonu iş yükleri ve ek mesai gibi faktörler de çalışanların aile faaliyetlerine ayırması gereken zamanı işe aktarmalarına neden olmaktadır (Sevim, 2015: 55). Çalışma saatlerinin düzensiz olması, vardiyalı çalışma sistemi, rol çatışması, işin güvenli olmaması, iş yükünün aşırı ya da az olması, yeterli ücret alamama, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar gibi birçok faktör çalışanları olumsuz bir şekilde etkilemekte ve onların sağlıklarını da bozmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 210).

İş yaşam dengesi, çalışanın yönetimle olan iletişimini artırır ve ilişkilerini geliştirir. Böylece çalışanlar, işlerine daha iyi odaklanırlar. İş yaşam dengesi çalışanların özsaygılarını ve özgüvenlerini geliştirir. İş ve yaşam ihtiyaçlarını dengeleyebilen çalışanlar daha mutlu olurlar ve stres düzeyinde azalma olur. Bu durum, çalışanın sadakatini, örgütsel bağlılığını artırır ve işten kalma süreleri uzar. İş yaşam dengesi programları sayesinde çalışanlar motive olacak ve devamsızlık azaltılacaktır. Böylelikle işyerinde verimlilik artacaktır. İş yaşam dengesinin sağlamış olduğu iletişim, etkileşim ve motivasyon sayesinde işletmedeki takım ruhu ve katılımcılık artmış olacak; işletmenin başarısı için son derece önemli olan çalışanın katılımı, başarı seviyesini yükseltecektir (Igbinomwanhiavd, 2012'den akt., Ödemiş, 2018: 90).

2.4. İş-Yaşam Dengesinin Kuramsal Çerçevesi

Çalışanların ilgilerine, ihtiyaçlarına ve isteklerine göre iş yaşam dengesi algıları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar dolayısı ile çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır.

Bu kuramlar taşma, dengeleme (telafi), bölünme, çatışma, araçsallık, iş-aile sınırı ve dağılıma gibi başlıklar altında incelenmiştir.

2.4.1. Taşma Kuramı

İş hayatı ve iş dışı hayat alanlarını inceleyen araştırmacıların karşılaştıkları ve üzerinde durdukları ilk yaklaşım Taşma Kuramıdır. Bu kurama göre bir yaşam alanında gerçekleşen davranış, tutum ve deneyimler diğer yaşam alanına da geçmektedir. İş hayatında titiz, düzenli ve mükemmeliyetçi olan bir kişi, özel hayatında da benzer davranışlar sergileyebilir (Bostancıoğlu, 2014: 12). Taşma kuramı, iş ve özel yaşamın birbirini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini ifade etmektedir. İş yükü fazla ve çalışma ortamı stresli olan bireyler, bu huzursuzluklarını yakın çevresine özellikle ailesine yansıtabilmektedir (Koray, 2016: 49).

Clark'a (2000) göre dengeleme kuramı ile taşma kuramı birbirini tamamlamaktadır. Dengeleme kuramının tersine taşma kuramında iki yaşam alanı arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. Bir alanda hissedilen memnuniyet diğer alana da aynı yönde tesir etmektedir. Örneğin, çalışma dışı yaşamında doyum hissedilen bir çalışan çalışma alanı da bu durumdan pozitif yönde etkilenecektir (Yavuz, 2018: 7).

Taşma kuramına göre işinde çok gergin bir gün geçiren çalışan evine döndüğünde bu ruh halini ailesine yansıtabilmekte, evde de sinirli, gergin olup eşine ya da çocuklarına karşı sabırsız, anlayışsız ve tahammülsüz olabilmektedir. Ya da evinde çocuklarına karşı ilgili, şefkatli ve yumuşak bir anne-baba olan çalışan, iş yerinde de aynı ruh halini sürdürüp onlara karşı da bazen fazla hoşgörülü davranabilmektedir (Bostancıoğlu, 2014: 13).

Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki duygusal transfer iş hayatının profesyonelliğine uymadığı gibi tersi durumlarda da sağlıklı bir aileyi yıpratıcı sonuçlar üretebilir. Bugüne kadar gerçekleştirilen birçok araştırmada iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 123; Telef, 2011: 96; Özel, 2015: 54).

2.4.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı

Dengeleme kuramına göre, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarından birinde istekleri gerçekleşmiyorsa ya da yeterli düzeyde gerçekleşmiyorsa, bu tatminsizliği telafi etmek için diğer yaşam alanındaki istek ve taleplerini gerçekleştirmeye çaba harcarlar. (Bülbül ve Giray, 2012: 102). Dengeleme kuramına göre çalışanlar, iş ya

da özel yaşamlarından birisinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek için diğer yaşam alanlarına daha çok yönelmekte, bu nedenle de iş-aile çatışması yaşamaktadırlar (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Bu kuramına göre, özel hayatında yeterince mutlu olamayan bireyler, iş yaşamlarına yönelerek bu alandaki başarılarla mutluluk arayışına girmektedirler (Gerçek vd., 2015: 70). Sosyal hayatına az zaman ayıran, sosyal ilişkileri zayıf kişilerin iş yaşamına önem verdiği hatta işkoliklik düzeyinde çalışma hayatına zaman ayırdıkları görülmektedir (Koray, 2016: 49). Dolayısı ile bu yaklaşıma göre, iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Örnek olarak, işyerinde memnuniyetsizlik yaşayan çalışanlar, daha fazla iş dışı faaliyetlerde bulunarak işyerinde hissettikleri memnuniyetsizliği telafi etme eğilimi göstermektedirler (Yavuz, 2018: 6). İş yaşamında mutsuz olan ve kendilerini yetersiz hisseden çalışanlar; özel hayatlarındaki tatmin ile bu durumu örtbas etmek istemektedirler. Ya da tam tersi olarak, özel yaşamdaki mutsuzluk, tatminsizlik, bireyin kendini iş hayatına adayıp, orda mutluluğu, tatmini yakalaması ile denge sağlanabilmektedir (Bostancıoğlu, 2014: 13). Bu durum iş-yaşam dengesizliğinin artmasına yol açmaktadır.

2.4.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramına göre, çalışanların iş ve özel hayatları birbirinden tamamen bağımsızdır (Bülbül ve Giray, 2012: 102). Bölünme kuramını benimseyen çalışanlar, iş hayatı ve özel hayatlarının tamamen birbirinden ayrılmasını isterler. İşin özel hayatlarına taşması, istenmeyen hatta kabul edilmez bir durum olarak kabul edilir (Bostancıoğlu, 2014: 16).

Bu yaklaşım, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığını reddeder. Dolayısıyla bu iki yaşam arasındaki ilişkinin korelasyon değeri sıfırdır (Iverson ve Magiure, 2000). Modern toplumlardaki çalışma temposu ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler göz önüne alındığında çalışanların iş ve özel yaşam alanlarının kesin çizgilerle birbirlerinden ayrılmasının çok zor olduğu değerlendirilmektedir (Yavuz, 2018: 8).

2.4.4. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre çalışanlar; vaktinin ve enerjisinin büyük çoğunluğunu tek bir yaşam alanı için harcamaktadır. Birey sürekli olarak yaşam alanları arasındaki

rekabetten dolayı sıkışmışlık yaşamakta ve bu iki alanda uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Bütün uyum çabalarına rağmen rollerinden birisi ağır gelmekte ve birey çatışma içine düşmektedir. Çünkü bu kurama göre iş ve iş dışı yaşam alanları arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma söz konusudur (Bülbül ve Giray, 2012: 102). Birey, sınırlı zamanı ve enerjisi olduğundan bunu tek bir alan için harcamaktadır. Bu durum çalışma ve özel yaşam ihtiyaçlarının birbirleriyle çelişmesine neden olmaktadır.

Çalışanların sahip oldukları rollerden kaynaklanan çatışmalar olduğunu için bazı kaynaklarda bu kuram rol kuramı olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireylerin yaşamları boyunca sahip oldukları roller tek başlarına çatışma yaratmaz. İş ve yaşam alanları arasındaki çatışmayı tetikleyen unsur, kişilerin sahip oldukları statü ve rollerin bireyler üzerinde yarattığı uyumsuz taleplerdir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240).

Rol kavramının bireyin davranışlarını bilmek açısından önemli bir payı vardır. Toplumdaki her bir birey kaçınılmaz olarak birden fazla statüye sahiptir ve bu statülerin her birinin gerektirdiği ayrı bir rolü bulunmaktadır (Merton, 1957: 110). Örneğin tüm günü programlı olan ve sürekli yakından korunması gereken üst düzey bir devlet görevlisinden iş çevresi, statüsünün bir gereği olan rolün gereklerini beklerken; evdeki çocuğu kendisinden pikniğe gitmek, maç izlemek gibi babalık rolünün gereği olan aktiviteleri beklemektedir. Öte yandan eşi kendisinden kocalık rolünü, yaşlı anne-babası da evlat rolünü beklemektedir (Bostanoğlu, 2014: 12).

Buradan hareketle bireyler, iş alanı ve iş dışı alanlarında sahip oldukları rollerin gereklerini yerine getirirken alanlar arasında oluşabilecek her türlü çatışmayı engellenmeli ve alanlar arasındaki dengeyi sağlamalıdır (Yavuz, 2018: 8). Aksi durumlarda bu farklı beklentilere göre uyum sağlamakta zorlanan bireylerim çatışma yaşamaları kaçınılmaz olacaktır.

2.4.5. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı adından anlaşılacağı üzere bireylerin başarıya giden yolda diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanmasıdır. Bireylerin yaşama dair ilgileri hangi alana yoğunlaşmış ise o alandaki rollerin önem kazandığı ve yaşam alanlarının içerisinde merkezi konumuna geldiği varsayılmaktadır.

Bireylerin sağladıkları başarı ya da doyum için alanlardan birini diğerine katkı sağlayacak şekilde “araç” olarak kullanmaları temeline dayanmaktadır (Loscocco ve Roschelle, 1991'den, akt.Yavuz, 2018: 9). Çalışanlar hangi alan daha fazla doyum sağlıyorsa, o alana ilişkin roller önem kazanmaktadır. Örneğin niteliği yüksek işlerde çalışanların merkezi yaşam ilgileri bu alanda oluşmakta, çalışma rolü diğer tüm rollerin üzerinde bir öneme sahip olmaktadır (Bostancıoğlu, 2014: 15).

2.4.6. İş-Aile Sınır Teorisi

Clark (2000) iş-aile-yaşam dengesini yeniden tanımlamak üzere İş-Aile Sınır Teorisini geliştirmiştir. İş-Aile Sınır Teorisi'nin ana fikri, farklı iki alan olan “iş” ve “aile” alanlarının birbirlerini etkilediği düşüncesidir. Bireyler, dengenin sağlanabilmesi ve alanlar arasında çatışma yaşanmaması için sınırları şekillendirebilirler.

Clark (2000), iş ve aile alanlarını farklı amaç ve kültürlerin bulunduğu iki ayrı ülkeye; bireyleri de bu iki alan arasında geçişler yapan sınır geçicilere benzetmiştir. Bu geçişler bazıları için daha kolay olurken bazıları için ise daha zor olmaktadır (Yavuz, 2018: 10). Aynı dili, parayı ve gelenekleri paylaşan iki komşu ülke örneğindeki gibi bazı durumlarda iş ve aile arasındaki zıtlık çok büyüktür. Bu yüzden iki alan arasındaki geçiş son derece şiddetlidir.

Clark'a (2000) göre iş ve aile sistemleri arasında başlıca ilişki duygusal değil insandır. Bireyler iki alan arasında günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Şekil 1.2'de İş-Aile Sınır Teorisi'nin temel kavramları ve karakteristik özellikleri sunulmaktadır (Özen Kapız, 2002: 149).

Şekil 2.2: İş-Aile Sınır Teorisi'nin Temel Kavramları ve Karakteristik Özellikleri (Clark, 2000'den Akt., Özen Kapız, 2002: 149).

İŞ ALANI		AİLE ALANI	
Sınır koruyucular/alan üyeleri	Sınır Alanı (sınırların bulanıklaştığı bölge)	Sınır Geçiciler	Sınır koruyucular/alan üyeleri
<u>Etkileyiciler</u>			<u>Etkileyiciler</u>
- Aile resimleri			- Müşteri telefonları
- Evden gelen telefonlar			- İşten gelen görüşler
- Evin görüşleri			- Eve getirilen iş

İş-Aile Sınır teorisi çalışanların iş ve aile yaşamlarının dengeli olması için aradaki sınırları açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuram, farklı kültürlere sahip olan iş-aile alanları arasındaki dengenin tam anlamıyla sağlanmadığında durumlar da bile yaşam doyumunun elde edilebileceğini savunmaktadır (Parlak, 2015: 108).

2.4.7. Dağılma Kuramı

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin aynı anda ortaya çıkabileceği iddiasını ortaya atan dağılma kuramı, çalışma yaşamında elde edilen doyumun bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilediği düşüncesine dayanmaktadır (Özaydın, 2014: 52). Dağılma kuramı, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisinin aynı anda var olabileceğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre; işin bireyin yaşamındaki önem düzeyi, iş yaşamı ile genel yaşam memnuniyetinin yönünü belirlemektedir (Bülbül ve Giray, 2012: 103). İş hayatına önem veren bireylerin iş-aile yaşam dengesini de sağlamış olacağı varsayılmaktadır.

2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar

İş-yaşam dengesi hakkındaki literatür incelendiğinde çalışanların çeşitli özelliklerine vurgu yapıldığını görmek mümkündür. Çalışanların ilgileri, ihtiyaçları, meşguliyetleri, bireysel kaynaklarını iyi dağıtması, verimlilik ve doyumu, sosyal çevresi ve ailevi durumları gibi iş-yaşam dengesi veya iş-yaşam dengesizliğine katkıda bulunan birçok bireysel etken bulunmaktadır (Kırcı, 2015: 32).

Bu özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve ebeveynlik durumunu kapsamaktadır. Aşağıda bu özellikler detaylı olarak incelenmiştir.

2.5.1. Cinsiyet

Toplumlar, zamanla oluşan biçimsel ya da biçimsel olmayan kurallar aracılığı ile kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiği, hangi rolleri üstlenmesini ve hatta hangi kişisel özelliklere sahip olması gerektiğini belirlemektedir. Bu duruma bağlı olarak, kadın ve erkeklere yönelik geliştirilen bazı kalıplar toplumsal algılamaları yönlendirmektedir (Barutçugil, 2002: 23). İş-yaşam dengesi literatürü kapsamlı olarak incelendiğinde üzerinde en çok durulan konuların başında cinsiyet faktörünün geldiği bir gözlenmektedir. Çalışma ve özel yaşam alanları arasındaki etkileşimde en belirleyici unsur cinsiyettir.

Bu durum, kadınların çalışma hayatına katılımındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, kadınların istihdam oranlarındaki artışa rağmen özel hayatlarındaki sorumluluklarında çok ciddi bir değişim yaşanmamıştır. Sosyal ve ekonomik yaşamda sağlanan önemli gelişmelere rağmen kadınların, ev işleri ve çocuk bakımı sorumlulukları büyük oranda devam etmektedir. Sennett'e (2002: 59) göre kadınlar, yarı zamanlı çalışırken tam zamanlı anne olma statülerini korumaktadırlar.

Araştırmalar, iş-yaşam dengesi algısının cinsiyet faktörüne göre farklı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Koray, 2016: 39; Malik, 2015: 196). Kadınların işe katılım düzeyi erkeklerden farklı olmamakla birlikte çalışma alanındayken ev ile ilgili kaygılarının olduğunu kabul etmektedirler. Sahip oldukları çoklu rollerinin gerekleri ve bu rolleri gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları zaman kadınları, iş ve özel yaşam alanları arasında denge kurmaya mecbur bırakmaktadır. İşleri ve aileleri arasında denge kurmakta zorlanan kadınlar çoğu zaman çatışma problemi yaşamaktadırlar (Yavuz, 2018: 12).

Erkekler evi, rahatlayabilecekleri ve "pillerini şarj edebilecekleri" bir yer olarak görürken; kadınlar ise ev hayatını, onlardan artı bir şeyler bekleyen özel zamanın kaybına yol açan stres verici bir yer olarak tanımlamaktadırlar (Adak, 2007: 142). Bu tespitler, kadın çalışanların iş ortamındaki gerginliklerini kısmen de olsa açıklamaktadır.

Kadınların ekonomik gereklilik nedeni ile çalışmak zorunda olması ve ailevi çatışmaların yaşanması durumu daha çok etkilenmelerine, gerilim düzeylerinin

artmasına neden olmaktadır. Ekonomik gereklilikten daha çok kendi isteği ile kişisel gelişimi, kariyer beklentileri için çalışan kadınlar iş ve aile yaşamı arasında yaşadıkları dengesizliklerden dolayı daha az gerilim yaşamaktadırlar. Çalışma ve aile alanları arasındaki etkileşimde olumsuzlukların yaşanmasının en önemli nedeni olarak kadının çalışmaya başlaması ve geleneksel aile yapısının evrilmesi gösterilmektedir (Temel, 2005: 303).

2.5.2. Yaş

Yaş faktörü çalışanların deneyimleri doğrultusunda iş-yaşam dengesi üzerinde belirleyici olmuştur. Bireylerin ilgi alanları, bakış açıları, iş hayatında kazandıkları deneyim vb. gibi etkenler yaş ile birlikte dönemsel olarak değişmekte ve kişilerin yaşam alanları, iş alanları ve hissettikleri stres seviyesi etkilenmektedir (Yavuz, 2018: 13). Tausig ve Fenwick (2001) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yaşlı çalışanların iş-yaşam dengesi kurmakta daha başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre tecrübelerinin az olması ve iş hayatının başında olmaları nedeniyle daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadırlar. Yaşı büyük olan çalışanlar, kariyer merdiveninin alt basamaklarındaiken eve daha çok iş götürme eğiliminde olduklarını ve işleri ile ilgili daha kaygılı olduklarını ifade etmişlerdir. Genç çalışanların kişisel yaşamları için daha fazla zaman tercihi yaşlı çalışanlar tarafından gençlerin çalışmaya gönülsüz oldukları yorumlanmaktadır (Hall ve Richter, 1988'den akt., Kıcırcı, 2015: 35). Herzberg (1966), yaş ile iş doyumu arasındaki korelasyonu “U” şekline benzer bir eğri ile açıklamıştır. Çalışma hayatına erken atılan bireylerin iş doyumu yüksek iken, 30 yaşına doğru iş doyumları azalmakta ve çalışma hayatının sonlarına doğru tekrar yükseliş eğilimi göstermektedir (Kantar, 2010: 61).

Yılmaz ve Işık (2004), çalışanların iş doyumu konusunda gerçekleştirdikleri araştırmada, yaş ile doyum düzeyi arasında pozitif korelasyon tespit etmişlerdir. Bu çalışmaya göre yaş ilerledikçe iş doyumu da düzenli olarak artış göstermektedir. Benzer bir çalışmada yaş ve hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Bu durum işle ilişkili düşünce, algı ve tutumların zamanla daha sağlıklı hale geldiği şeklinde yorumlamıştır (Sevimli ve İşçan, 2005: 63)

2.5.3. Medeni Durum

Medeni durumunun iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Evli çalışanlar özel hayatların daha çok öncelik vermektedirler. Çünkü aile, çalışanlar için birincil nitelikteki ilişkilerinin tanımlandığı bir alan olduğu için özeldir, bu nedenle de birçok zaman diğer alanlara göre daha önemli olarak değerlendirilmektedir. Ailenin yapısal ve psikolojik özellikleri iş yaşamının yapısal ve psikolojik özellikleri ile kesiştiğinde uyum görülebildiği gibi, uyumsuzluk problemleri ya da dengesizlik yaşanmaktadır (Temel, 2005: 238).

Hall ve Richter (1988), evli çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir (Akt., Kıcırcı, 2015: 33). Türkiye İstatistik Kurumu (2017) verileri, çalışma durumu ile medeni durum arasında güçlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Bekâr kadınlar arasındaki çalışanların oranı, evli kadınlara oranla oldukça yüksektir. Bu durum evliliğin kadınlar açısından sorumluluk olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

2.5.4. Çocuk Sahibi Olma

Çocuk sahibi olmak, özel yaşamın en belirgin aşamalarından biridir. Üçüncü şahıs olarak bebeğin aileye katılması eski iş yaşam dengesini bozmakta; bu kesinti stres ve gerilime neden olmaktadır. Çoğu toplumda çocuğun bakımı ve eğitimi konusunda anneye atfedilen değerler kadının çalışma yaşamına katılım kararı ve kariyerinde oldukça büyük öneme sahiptir (Adak, 2007: 143).

Çocuk sahibi olan aileler, ilk zamanlarda çocuğun sorumluluğu nedeni ile yaşamlarında yoğunluk hissedeler. Çocuk ile birlikte işleyen düzende bazı değişiklikler yapmaları gerekmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre ilk çocuğun doğumu ile birlikte ailelerin %83'ü bir süre bunalıma girmektedir (Onur, 2000: 146). Bu bunalımın nedeni, kötü evlilik, kişilik uyumsuzluğu veya bebeğin istenmemesi değil, çiftin bu yeni rol için hazırlık sahibi olmamasıdır. Özellikle kadınlar, bebekleri için çalışma hayatlarından vazgeçtikleri ve fiziksel değişim yaşadıkları için gerekli desteği alamadıkları durumda olumsuz duyguları artmaktadır (Temel, 2005: 242). Çift arasındaki olumsuz etkileşimlere neden olarak çatışmaların yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir.

İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olmak kadar çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Çeşitli çalışmalar küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığını göstermektedir (Kıdır, 2015: 34). Yaşam döngüsü yaklaşımına göre gerek evlilik ve gerekse çocuk sahibi olunması ile birlikte iş-yaşam çatışmasının artacağı ve en küçük çocuğun büyümesiyle bu çatışmanın azalacağı kabul edilir (Favero ve Heath, 2012: 335; Akt. Kıdır, 2015: 34).

2.5.5. Eğitim

Çalışanların eğitim durumu, iş yaşam dengelerini etkileyen önemli bireysel unsurlardan birisidir. Bireyler, eğitim gördükleri bir alanda veya uzman oldukları bir konu üzerinde çalışıyorlarsa iş doyumlarının ve verimliliklerinin yüksek olması beklenir. Bireylerin işlerinden duydukları tatmin arttığında bu durum iş ve yaşam alanları arasındaki geçirgenlik aracılığıyla aile alanlarına olumlu etki sağlayacak ve genel doyum düzeylerinin artmasına katkı sağlayacaktır (Yavuz, 2018: 13). Bu durum daha nitelikli iş yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olacaktır.

Bununla birlikte eğitim düzeyinin yüksek olması çalışanların iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmemektedir. Bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalar eğitim düzeyinin doğrudan iş doyumunu arttırdığına dair kanıt sunmamıştır (Bilgiç, 1998: 558; Işık ve Yılmaz, 2004: 103). Karaman (2018) tarafından gerçekleştirilen “Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmada çalışanların iş tatminlerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Farklı bir bakış açısıyla bakıldığında; lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerine sahip bireylerin daha çok sorumluluk gerektiren işler yaptıkları göz önünde bulundurulduğunda, iş ve özel yaşam alanları arasında denge kurmakta zorlandıkları düşünülmektedir (Yavuz, 2018: 13). Eğitim düzeyi yüksek olan ancak kişisel kariyerine uygun pozisyonda çalışmadığına inanan bireylerin iş doyumları düşmekte, iş bırakma eğilimleri artmaktadır.

2.6. İş-Aile Yaşam Dengesi

İnsanlar sadece çalışan varlıklar değil aynı zamanda sosyal bir varlıktır. İnsanların sosyal yaşamında ailesi, arkadaş çevresi ve iş çevresi etkilidir. İnsanlar öncelikle aile içinde büyür ve gelişirler. Dolayısı ile ilk öğrenme aile içinde gerçekleşir. İlk rol

model olarak annelerini ve babalarını örnek alan çocuklar, ailelerinin yaşam biçiminden ve değerlerinden etkilenirler. Günümüzde örgütler ailelerin üyeleri üzerindeki olumlu veya olumsuz etki yarattıklarını görmekte ve bu kapsamda politikalar geliştirme çabası içine girmektedirler (Apaydın, 2011: 80). Çalışmanın bu bölümünde aile kavramı, Türk Toplumunda ailenin yeri ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde durulacaktır.

2.6.1. Aile Kavramı

Türk Dil Kurumu'na (2018) göre aile; “evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturmuş olduğu toplumun en küçük birliğidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Aile; anne, baba, çocuklardan ve kan bağıyla bağlı akrabalarından oluşmuş, sosyal bir kurumdur (Özkalp, 1986: 91). Ailenin özü, bağımlı çocuğun beslenmesi ve çocuk doğurmanın doğasındaki biyolojik, duygusal, sosyal ve gelişimsel süreçler olarak özetlenmektedir (Apaydın, 2011: 84).

Her toplumun sahip olduğunu tarihsel ve kültürel değişikliklere bağlı olarak aile olgusu farklılık göstermektedir. Bunun sonucu olarak, aile kavramı için tek bir evrensel tanımın veya betimlemenin bulunduğu söylemek güçtür (Apaydın, 2011: 80). Sosyoloji, psikoloji, psikiyatri ve hukuk gibi farklı disiplinlerin ilgi gösterdiği bir alan olması ailenin farklı açılardan birçok tanımını ortaya çıkarmakta ve literatürde karışıklığa neden olmaktadır (Parlak, 2015: 142). Sosyologlar aileyi, toplumların mikro sosyal çevresi olarak tanımlarken; ekonomistler sosyal yaşamın gücü ve sağlığın göstergesi olarak tanımlarlar. Siyasal bilimciler, aile hayatında ortaya çıkan zafiyetlerin ulusal karşılığında endişe ederler. Aileler, işletmelerin en önemli tüketim birimidir ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır (Temel, 2005: 126).

Genel olarak aynı soydan birbirini izleyerek gelen kuşaklar aile olarak tanımlanırken, bu kuşaktaki aynı kanı taşıyan ya da evlilik bağı ile bağlı olan bireyler de aile üyesi olarak adlandırılmaktadır (Öcel, 2002: 7). Tanımlardan da görüldüğü üzere aile; bireyin içinde doğduğu, geliştiği ve yaşamını devam ettirmesinde belirleyici rol oynayan önemli bir toplumsal birimdir. Bireyler, doğuştan ve evlenme yolu olmak üzere iki şekilde aile yaşamına katılmaktadırlar. Bu noktadan hareketle, gruptan kitleye yönelen bir dizi toplumsal oluşumların ilk aşamasında mikro sosyal çevre olarak ailenin bulunduğu söylenebilir (Temel, 2005: 126).

Aileler; toplumların gelenek, görenek, inanç ve benzer özelliklerinin yaşandığı küçük ancak toplum açısından büyük öneme haiz kurumlardır (Özgüven, 2001). Çünkü aile toplumsal, ekonomik, kültürel bazen de siyasal nitelikleriyle mikro ölçekli bir toplumdur. Yapılan tanımlardan her biri aileyi sosyal hayatın ana şekillerinden biri olarak kabul etmekle birlikte onu sosyal bir grup, sosyal bir birlik, sosyal bir örgüt, sosyal bir kurum ve sosyal bir yapı olarak ayrı kalıplar içinde değerlendirmektedir (Temel, 2005: 126).

Toplumbilimciler aileyi; çekirdek aile ve geniş aile olarak iki farklı kavramla ele almaktadırlar (Sayın, 1994). Anne, baba ve bekâr çocuklardan oluşan aileler *çekirdek aile*; anne, baba, çocuklar, nine ve dede gibi akrabaların da yer aldığı, sayısal olarak çekirdek aileden oldukça kalabalık aileler *geniş aile* tanımlanmaktadır (Esin, 2017: 5). Endüstri devriminin ardından başlayan kentleşme süreci ile birlikte geniş aileden çekirdek aileye doğru bir geçiş yaşanmıştır. Ülkemizde de kırsal kesimde yaşayan aileler genel olarak geniş aile kapsamına girerken, kentlerdeki ailelerin çoğu çekirdek aileler şeklinde yaşamaktadırlar (Canatan ve Yıldırım, 2009).

Aileler devlet politikaları ile korunması ve desteklenmesi gereken çok önemli kurumlardır. Bir ülkenin sosyal olarak örgütlenmesinde önemli yeri olan aileler toplumların temel yapıtaşlarındandır. Aileler alternatif kabul etmeyen sosyal, ekonomik, kültürel ve biyolojik görevler yerine getirmektedir. Bu görevler; neslin devamı, çocukların yetiştirilmesi ve sosyalleştirilmesi, sosyal bir varlık olarak insanın korunması ve ihtiyaçlarının giderilmesi, ekonomik yaşama katılım ve kültür transferi olarak ifade edilebilir (Apaydın, 2011: 85).

2.6.2. Türk Toplumunda Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi

Tüm geleneksel toplumlarda olduğu gibi, Türk toplumu geleneğinde de geniş aile tipi vardır. Geniş ailelerde çocuklar, anne-baba, dede-nine olmak üzere üç kuşak birlikte yaşamaktadır. Osmanlı tahrir defterlerindeki kayıtlar incelendiğinde hane başı ortalama nüfus sayısı beş kişi olarak tespit edilmiştir (Nirun, 1994). Ancak zamanla geleneksel aile yapısı değişime uğramıştır.

Aile yapısının değişikliğine yol açan en önemli faktör, değişen üretim ve mülkiyet ilişkileri olmuştur. Ekonomik kalkınma ile birlikte toprak ya da mülk sahipliğinde yaşanan gelişmeler aile yapısını derinden etkilemiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra bu değişimler kanuni düzenlemelere yansımıştır. Örneğin, 1926'da yürürlüğe giren

Türk Medeni Kanunu ile taraflara eşit boşanma hakkı verilmiş; çocukların gözetimi hem anneye hem de babaya bırakılmıştır (Ünal, 1977: 197).

1950’li yıllarda endüstriyel üretimin artması ve tarımsal teknolojinin gelişmesi ile birlikte kırsal kesimden kentlere göç başlamıştır. Bu gelişme, modern aile yapısının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Göçle birlikte hem aile içinde ve hem de aile çevresinde sosyal olarak yeni ilişkiler ve bağlar ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, geniş aileden çekirdek aileye doğru bir dönüşüm gerçekleşmesine rağmen; geniş ailelerin işleyişini ve varoluşunu yönlendiren ilişkilerin çekirdek ailelerde de devam ettiği gözlenmiştir (Dedeoğlu, 2000: 154).

Türk toplumlarında tarihsel olarak aile olgusuna büyük önem verilmiş ve “aile her şeydir” anlayışı kabul görmüştür. Bu yaklaşım kanunlarla da güvence altına alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında yer alan “Aile toplumun temelidir” ve “Devlet ailenin huzur ve refahı ile bilhassa anne ve çocuklarının korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını tesis etmek amacıyla lüzumu gerekli olan önlemleri alarak teşkilat kurar” maddeleri Türk toplumunun aile olgusuna verdiği değeri göstermektedir (Ünal, 1977: 198).

Türkiye’de ailenin işlevi altı başlık altında ele alınmıştır:

Biyolojik işlev: Yasal ve sosyal olarak uygun yollarla cinsel arzuların doyurulması ve neslin devamı işlevidir. Aile, insanın üremesi ve çoğalması için nikâh sözleşmesi ile yasal zemin hazırlayan sosyal bir kurumdur (Tezcan, 1997).

Ekonomik işlev: Ekonominin temel öğeleri; üretim, değişim, dağıtım ve tüketimdir. Aile üyeleri üretim ve tüketimin gerektirdiği ön bilgi ve beceriyi ailede kazanırlar (Kır, 2011: 145).

Psikolojik işlev: Aile üyelerinin biyolojik bakımı kadar psikolojik açıdan da korunması ve yetiştirilmesi; sevgi, saygı ve sığınma gibi psikolojik gereksinimlerinin doyurulmasıdır (Kır, 2011: 386).

Toplumsal işlev: Çocuğun, sosyal-kültürel şahsiyetini kazandığı, toplumdaki diğer bireylerle etkileşim içine girerek sosyalleştiği, yaşadığı toplumun kültürel değerleri öğrenerek kendisine düşen rolleri yerine getirecek bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazanmasıdır (Tezcan, 1997: 159).

Eğitim işlevi: Aile üyelerinin eğitiminden öncelikler aileler sorumludur. Her türlü eğitimin temeli ailede atılmaktadır. Çocuklar toplumun en küçük sosyal birimi olan ailede aldıkları eğitim ile hayata hazırlanırlar (Gökçe, 1990: 218).

Kültürel işlev: Kültür; tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçlar bütünüdür (TDK 2019). Toplumun çekirdeğini oluşturan aile; kültürel değerlerin, maddi-manevi değerlerin, toplumsal normların ve bilincin temelini atıldığı yerdir (Kır, 2011: 396).

2.6.3. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı

Denge kavramı balans, uyum, ahenk ve eşitlemek gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesi, bireylerin yaşamlarındaki çoklu yaşam rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilmesidir. Diğer bir ifade ile bireylerin sahip oldukları zaman, enerji, nakit gibi sınırlı kaynakları tüm yaşam alanları arasında dengeli bir şekilde dağıtarak yaşam doyumunu arttırmasıdır (Temel, 2005: 424). Çalışanlar iş ve aile yaşam alanlarından birinde, diğer yaşam alanına sınırlandırma getirmediği durumda iş-aile yaşam dengesi oluşmaktadır (Turgut, 2011).

Çalışanların iş ve aile rollerini sırasıyla, birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirmesi mümkün değildir. Çoğu zaman bu rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekir. Çalışanlar hayatlarının belki de en önemli çelişkisini bu noktada yaşarlar (Kapız, 2002). Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri; bunların gerekleri arasında denge kurmaya çabalayan ancak bazen bunu başaramayan çalışanlar iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamaktadırlar (Bostancıoğlu, 2014: 49).

İş, aile ve çevrenin beklentileri arasında uyumsuzluğun yaşanması durumunda iş-yaşam dengesizliği ortaya çıkmaktadır. İş-aile yaşam dengesi kurulmadığında, bir açıdan aile yaşamı tehlikeye girmektedir. İş ortamında yaşanan stres aile hayatını olumsuz etkilemekte ve bireysel olarak da kaygı, stres, suçluluk duygusu ve fiziksel sorunlarla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır (Esin, 2017: 8).

İş-aile yaşam dengesi öznel ve kişilere göre farklılık göstermektedir. Bir çalışan için geçerli olan denge durumu başka birisi tarafından dengesizlik olarak algılanabilmektedir. Örneğin yaşamının merkezine işi koyan bir kişinin aile rolü sorumluluklarını geri plana itmesi onun için dengesizlik anlamına gelmemektedir.

Çünkü bu kişi iş-aile dengesini, iş alanını merkeze alarak oluşturmuştur. Öte yandan ailesini merkeze koyan bir çalışan ailesini daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyecektir. Bu durumda işten gelen ekstra talepler onun iş-aile denge anlayışına ters düşecek ve iş-aile çatışması yaşamasına neden olacaktır (Temel, 2005: 421).

İş-aile yaşam dengesi iş görenler ve işverenler tarafından farklı şekilde yorumlanmaktadır. İş görenler; aile sorumluluklarını yerine getirmek, ailesinin bakım ve ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli zaman ve geliri elde etmeyi öncelikli olarak görürler. İşverenler ise çalışanların işlerine odaklanmasını sağlayacak bir şirket kültürü oluşturmayı hedeflerler (Parlak, 2015: 11). Şirket kaynaklarını çalışanların işle ilgili sorumluluklarını ve gelişimi fırsatlarını arttırmak amacıyla kullanmak isterler.

Günümüzde teknoloji alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak çalışma koşullarında esnek uygulamalar olanaklı hale gelmiştir. Bu değişim hem iş kavramını hem de işgücünün niteliklerini derinden etkilemiş; farklı işgücü ve işletme yapıları ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların aile içerisindeki rol dağılımlarının değişmesine neden olmuştur (Akyüz, 2015). Özellikle internet ve iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler dolayısı ile işverenler günün her saati çalışanlarına ulaşabilmektedirler. Teknolojinin işyerlerindeki verimliliği arttırması nedeniyle çalışanların ailelerine daha fazla zaman ayırması beklenirken insanların çalışma süreleri önemli derecede artış göstermiştir.

2.8. Türkiye'de İş Aile Yaşamını Uzlaştırma Çalışmaları

Aile birey, toplum için önemli yere sahiptir. Aile toplumun çekirdeğini oluşturan temel ögedir. Ailenin yapısı ne kadar sağlam olursa o toplum da o kadar güçlü olur. Yeni nesillerin sağlıklı, mutlu, ahlaklı şekilde yetişmesi için huzurlu ve destekleyici aile ortamına ihtiyaç vardır. Ailedeki bu sorumlulukların yerine getirilebilmesi için iş-aile yaşam dengesinin sağlanması önemli olabilir.

Kadınları iş yaşamına girmesiyle geleneksel aile roller değişmeye başlamıştır. Geleneksel ailede kadın ev işleri, çocukların bakımı gibi sorumlulukları bulunuyordu. Bu sorumluklara işteki sorumluklarda eklenmesi ile ailedeki sorumlukların eşler tarafından paylaşılmasını gerekli kılmıştır. İş aile yaşamını dengelemek ailedeki sorumlulukları paylaşmakla mümkündür. Ailedeki artan sorumluklar nedeniyle eşlerin

hayatları kolaylaştırmak, ailedeki huzur ve mutluluğu sağlamak toplumun geleceği açısından büyük öneme sahip olabilir.

Türkiye’deki iş aile yaşamını uzlaştırmak için yapılan hukuki düzenlemeleri şu şekilde sıralayabiliriz: Ebeveynlere tanınan izinler, ocuk bakım hizmetleri, devlet yardımları ve esnek çalışma modeli olarak gruplandırabilir. İş görenlerin iş aile sorumluklarını yerine getirmeleri için verilen izinler aşağıda belirtilen tablodaki gibidir (Aydın, 2016; Bakırcı, 2011).

Tablo 1.2. İş Görenlere İş Aile Dengesi İçin Verilen İzinler

TANINAN İZİN HAKKI	KİME	AÇIKLAMA	SÜRE
Evlilik İzini	Memura	DMK m.104 uyarınca	7 Gün
	İşçi	İş Kanunu Ek-2 uyarınca	3 Gün
Doğum İzni	Memur	DMK m. 104/A uyarınca	Doğumdan nce: 8 Hafta Doğumdan Sonra: 8 Hafta
	İşçi	İş Kanunu m. 74 uyarınca	
Süt İzini	Memur	DMK m. 104/A uyarınca bir yaşından küçük çocuklar için	İlk 6 Ay Günde 3 Saat İkinci 6 Ay 1,5 Saat
	İşçi	İş Kanunu m. 74 uyarınca bir yaşından küçük çocukları için	Günde 1,5 Saat
Babalık İzini	Memur	DMK m. 104/B uyarınca	10 Gün
	İşçi	İş Kanunu m.74 uyarınca	5 Gün
Evlatlık İzini	Memur	DMK m. 104 uyarınca	8 Hafta
	İşçi	İş Kanunu m. 74 uyarınca	8 Hafta
Aylıksız ocuk Bakım İzini	Memur	DMK m. 108/3 uyarınca	24 Ay

Ücretsiz Çocuk Bakım İzini	İşçi	İş Kanunu m.74/5 uyarınca	6 Ay
Aylıksız; Hasta, Yaşlı ve Engelli Bakımı İzini	Memur	DMK m108/1 uyarınca	12 Ay
Engelli Çocuk Tedavi İzini	İşçi	İş Kanunu Ek-2 uyarınca	10 gün

MEB 2004 tarihli Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 4 maddesi uyarınca okul öncesi eğitimi 37-72 aylık çocukları kapsamaktadır. Bundan dolayı, Çocuk bakımını 3 yaş altı ve üstü iki gruba ayrılabilir. Ülkemizde mevzuata göre kurumsal 3 yaş altı çocuk bakımı hizmetleri Belediyenin, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumunun, özel kurumların açtığı kreş ve çocuk bakım evleri aracılığıyla verilmektedir (Bakırcı, 2011: 70). Bunun dışında işveren ve kamu kurum kuruluşlarının kendi çalışanları için açtığı çocuk bakım evleri vardır.

Çocuk bakım hizmetleri için işverenlere emzirme odası ve yurt açma yükümlüğü getirmektedir. Kadın işçi sayısını 100-150 olduğu işyerlerinde bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerine ayrı, işyerlerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasının kurulması zorunludur (Ulutaş, 2015: 737).

Memurlara DMK m191 düzenlenmiş olan 1987 tarihli Kamu kurum kuruluşlarınca açılacak çocuk bakımevleri hakkında yönetmelik m. 20 gereğince il. ilçe merkezlerinde bu yönetmelik kapsamındaki memurların 0-6 yaş grubunda en az 50 çocuğun bulunması halinde, çocuk bakımevleri açılabilir (Bakırcı, 2011: 71).

Türkiye’de iş görenlerin iş aile sorumluluklarını kolaylaştırmak için devletin vermiş olduğu yardımlar şunlardır: Memurlara DMK m. 202, 206 uyarınca çocuk yardım ödeneği her ay aylıkları ile ödenir. DMK m.207 uyarınca doğum yardım ödeneği verilir (Aydın, 2016: 252).

Devlet, çalışanlardan daha az vergi keserek asgari geçim yardımında bulunmak için 2008 yılında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapmıştır. Bu değişikle çalışanlar fiş toplamadan aile durumuna göre gelir vergisinden belirli bir oranda

indirim sağlanarak çalışanlara aile yardımı yapılmış olacaktır (Bakırcı, 2011: 78).Ayrıca çalışanlara 5510 Sosyal güvenlik kanununa göre evlilik ödeneği verilmesi, evlilik sonrası kadının kendi isteğiyle işten ayrılmak isteğinde kıdem tazminatı verilmesi, engelli çocuğu olan kadınların erken emeklilik hakkı verilmesi devletin vermiş olduğu desteklerdir (Aydın, 2016: 252).

Mevzuatımıza göre engelli bakımını üstlenen akrabaları ve vasiye bakım ücreti ödenmesini öngörmüştür (Bakırcı, 2011: 78).

İş aile yaşam dengesini sağlama araçlarından diğeri de esnek çalışma modelidir. Esnek çalışma, çalışanların ihtiyaç ve aile sorumluluklarını gözeterek çalışma sürelerinin düzenlenmesidir (Parlak Kul, 2016:185). Ülkemizde bu alanda yapılan düzenlemeler kısmı süreli çalışma ve yarı zamanlı çalışmadır.

Yarı zamanlı çalışma, 2016 yılında yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesine eklenen 2. fıkra hükmüyle; doğum sonrası çalışan ebeveynlere devlet destekli yarım gün çalışma imkânı tanınmasıdır. Bu çalışma sistemine göre kadın memur ve işçilere birinci doğum sonrasında 60 gün, ikinci doğum sonrasında 120 gün ve üçüncü doğum sonrasında 180 gün boyunca yarı zamanlı çalışma hakkı veriliyor. Çoğul doğumlarda ise ilave olarak 30 gün daha ekleniyor. Engelli çocuğu olması durumunda da 360 gün boyunca yarı zamanlı çalışabiliyorlar. Ayrıca, bu haktan kadın ve erkek çalışanların evlat edinmeleri halinde de yararlanılması sağlanıyor (Özdemir Cabar, 2016).

Kısmı süreli çalışma, çalışma koşullarına göre haftanın belirli günleri veya günün belirli saatleri şekilde düzenlenebilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 150). Tam zamanlı çalışanın çalışma süresi 4857 sayılı iş kanununa göre haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Kısmı süreli çalışma ise haftalık en fazla 30 saat olması gerekmektedir veya bu süreyi aşmamak kaydıyla haftanın 6 günü çalışılabilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 152).

Yarı zamanlı çalışma hakkını kullanmak için kamu ve özel sektörde çalışan kadınların ücretli doğum izin haklarını kullandıktan sonra bu haktan faydalanabiliyorlar. Bundan yararlan kadın memura ve işçiye süt izini verilmiyor. Çalışanların çalışma süresinin ücretini işveren tarafından çalışana ödeniyor. Yarım gün izinli sayıldığı diğere sürenin ücreti ise İşkur tarafından işsizlik fonundan

karşılanamıyor. Bu durum sayesinde çalışanın prim günü kaybı olmuyor ((Özdemir Cabar, 2016).).

Resmi Gazete’de 10.02.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 Sayılı Kanun'un 21. maddesiyle, 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine eklenen fıkralar ile doğum izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında ebeveynlere çocuğun ilköğretim çağına gelene kadar kısmı süreli çalışma hakkı verilmiştir. Bu durum işverenler tarafından iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak kabul edilmeyecektir. Ayrıca iki ebeveynin çalışması durumunda ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmadan faydalanabilecektir.

2.7. İş-Aile Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş-aile yaşam dengesizliğinin bireysel ve örgütsel olmak üzere sonuçları bulunmaktadır. İşverenlerin bu dengesizliğin giderilmesi konusunda çalışanlara destek olması kurumların verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri ve çocuk bakım hizmetleri gibi destekleyici düzenlemeler oluşturulabilir (Gündoğmuş, 2017: 22).

2.7.1. Bireysel Sonuçlar

İş-aile yaşam dengesizliği çalışanları psikolojik, davranışsal ve fiziksel olarak etkilemektedir. İş ve yaşam alanları arasındaki rol çatışması; iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, stres, örgütsel bağlılıkta ve iş performansında azalma, işe devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Yoğun iş temposunun sonucu stres altında çalışan bireylerin duygusal ve fiziksel olarak yaşadıkları tükenmişlik işe dönük memnuniyetsizliklere neden olabilmektedir (Esin, 2017: 11; Yavuz, 2018: 17). Psikolojik problemlerin sıklıkla yaşanması ile birlikte depresyon, yüksek kolesterol, tansiyon, ülser ve migren gibi farklı türden rahatsızlıkları da tetikleyebilmektedir (Şişman ve Topgül, 2013).

İş-aile yaşam dengesizliğinden aile hayatı da olumsuz etkilenmekte ve evlilik doyumu azalmaktadır (Turna, 2017: 24). İş temposu ve yoğunluğundan dolayı çalışanlar evlerine yorgun olarak gelmekte ve ev içerisinde kendi üzerine düşen sorumlulukları yerine getirememektedirler. Çocuklarıyla daha az zaman geçirmekte, keyifsiz tavırlar sergilemekte ve kendine zaman ayıramadığından tatminsizlik duygusu ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Yüksel, 2005). Özellikle çocuklarla gerektiği gibi ilgili olamamanın vermiş olduğu suçluluk duygusu mutsuzluk

yaratmaktadır. Birey; iyi bir eş, anne-baba ve evlat olamadığı düşüncesine de kapılabilmektedir.

Öte yandan, çocuk yetiştirilmesi ve bakımının zorluğu nedeniyle eşler çocuk sahibi olmaktan kaçınmaktadır. Kariyer hedefleri açısından evlilik bile bir tehdit olarak görülebilmektedir. Evlilik öncesi iş hayatına atılan ve kariyer beklentisi olan kadınlar arasında evlenme oranının gittikçe düştüğü gözlenmektedir (Karadoğan, 2009). Ortaya çıkan bu denge sorunu kişinin kendi ebeveynleri, akrabaları ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de zayıflamasına sebep olabilmektedir (Esin, 2017: 11; Şişman ve Topgül, 2013).

2.7.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütlerin sahip oldukları kültürler, uyguladıkları yönetim yaklaşımları, ücret politikaları, esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarında etkili olmaktadır. Örgütler zaman yönetimi, hafta sonu düzenlemeleri, faaliyet planlamaları ve ek stratejiler geliştirerek iş-yaşam dengesi kurulmasına destek olmaktadır (Yavuz, 2018: 18). Aksi durumda iş-aile yaşam dengesizliğinin örgüte yansıyan olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır.

İş-aile yaşam dengesinin kurulamadığı durumlarda çalışanlarda; motivasyon eksikliği, örgütsel bağlılıkta azalma, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma gibi davranışlara yol açmaktadır. Bu sorunların bir üst noktası ise tükenmişlik, düşük performans ve işten ayrılma kararıdır (Ballica, 2010: 19). İş-aile yaşam dengesinin kurulamadığı durumlarda çalışanlarda oluşan depresyon ve tükenmişlik gibi duygular bulaşıcı etki göstermekte ve çalışanların iş arkadaşlarına da yansımaktadır.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda iş yaşam dengesizliği ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde korelasyon olduğu gözlenmiştir (Ballica, 2010: 18). Major ve arkadaşları (2002), fazla çalışma saatleri ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bunun bir sonucu olarak bireylerin depresyon ve stres ile alakalı sağlık sorunları yaşadıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Moore (2007) uzun vadeli iş-yaşam dengesi sağlayan kültürlere sahip organizasyonların, çalışanlar açısından şirket sadakati oluşturduğunu ve bu organizasyonlarda çalışanların olumlu bir tutuma sahip oldukları sonucunu vurgulamaktadır (Akt. Yavuz, 2018: 18).

2.8. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Aile Yaşam Dengesi

Eğitim sistemlerinin üç temel ögesi öğrenci, öğretmen ve program olarak değerlendirilmektedir. Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin eğitim alanına yansımalarına rağmen öğretmenler, eğitim sisteminin temel ögesi konumundadır (Şimşek, 2017: 251). Eğitim sistemlerinin niteliği, büyük ölçüde öğretmenin niteliğiyle ilişkilidir (Şişman, 2000). Bu noktalardan hareketle okulların başarısı ve eğitimin etkililiği açısından öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin kurulması büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenler sadece derse girip çıkan bir meslek icra etmemektedirler. Öğrencilerin ders dışındaki özel sorunları ile hatta ailevi problemleri ile de ilgilenmektedirler. Bu sorunların gerekirse ders dışında hem öğrenci hem de veli görüşmeleri yapmaktadırlar. Bu açıdan öğretmenlik mesleği sadece öğretme görevini değil, anne-babalık görevini de kapsamaktadır (Esin, 2017: 16). Bu noktadan hareketle öğretmenlik mesleğinin birçok meslekte olduğu gibi mesai saatlerinin dışına taşıdığı söylenebilir.

Öğretmenler, öğrencilerini hayata her yönüyle hazırlamak, okul ortamının onlar için daha güvenilir ve sıcak bir aile ortamı gibi algılanması için ders dışı zamanlarda kültürel ve sosyal faaliyetler düzenlemektedir. Ders saatleri dışında ailesine ve kendisine ait zamanlarda yazılı kâğıtları okumakta, ödev kontrolü ve ders hazırlığı yapmaktadır. Veli toplantılarını ders dışı zamanlarda, hafta sonlarında planlamaktadır (Dilek ve Yılmaz, 2016: 39).

Son yıllarda eğitim politikalarında yaşanan sürekli değişim ve yenileme çabalarının okul yöneticilerine ve öğretmenlere yansıyan yönleri bulunmaktadır. Okulların iş görenleri olarak öğretmenlerin ders programları, rehberlik faaliyetleri, sınav programları, eğitsel kol faaliyetleri, geziler vb. etkinlikler göz önünde bulundurulduğunda iş-aile yaşam dengesizliğine neden olabilecek birçok unsur bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşamlarındaki yoğunlukları iş-aile yaşam çatışmasına, örgütsel adaletsizlik algısına ve okuldan ayrılma niyetine yol açabilmektedir.

Rekabet halinde bulunan okullar fark yaratabilmek için sürekli yeni uygulamalar geliştirmektedirler. Bu çalışmalar okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yükünü ve sorumluluklarını arttırmaktadır. Yoğun iş temposunun sonucu baskı altında çalışan

öğretmenlerin duygusal ve fiziksel olarak yaşadıkları tükenmişlik hissi gerilime ve iş stresine neden olmaktadır. Son yıllarda, öğretmenlik mesleğinin en stresli meslekler arasında yer aldığı değerlendirilmektedir. Mesleki olarak tükenmişlik hissi ve stres yaşayan öğretmenlerin sınıf içi sorunlarda hoşgörülerini azalmakta ve ders hazırlıkları kesintiye uğramaktadır. Düşük iş performansı, iş devamsızlıkları ve işten ayrılma isteği gibi davranışsal sonuçlara yol açmaktadır (Güleryüz, 2016: 2).

TEDMEM (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu, “öğretmenlik mesleği asla rahat bir hayat fırsatı sunmaz” ve “öğretmenlerin çalışma koşulları toplumun bildiğinden daha kötüdür” görüşlerini ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenler, öğretmenlik mesleği hiçbir işte olmadığı kadar belirsiz ve öngörülemeyen problemlere sahip olduğunu düşünmektedirler. Bu tespitler toplumsal kabullerin aksine öğretmenlerin de iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorlandıkları ortaya koymaktadır.

Güleryüz (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü korelasyon tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Benzer bir araştırma sonucuna göre; iş yaşam dengesi kurulmasının, öğretmenlik mesleğini icra etmede ve meslekte kalmada etkili olduğu tespit edilmiştir (Polat ve Murat, 2017: 356). İş-aile yaşam dengesinin kurulmadığı okullarda öğretmenlerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları azalmakta; bu durum çeşitli bahanelerle işten kaçma gibi davranışlara yol açmaktadır. İletişimin ve sosyal ilişkilerin yoğun olduğu eğitim örgütlerinde yaşanan problemler bulaşıcı etki göstermekte ve mesai arkadaşlarına yansımaktadır.

2.9. Performans

Günümüzde, sanayi ve teknoloji alanda yaşanan gelişmeler sonrasında örgütler açısından en değerli kaynak, insan kaynağı haline gelmiştir. Çünkü psiko-sosyal bir varlık olan insanoğlu; her türlü süreci planlayan ve kontrol eden; bilim ve teknolojiyi geliştiren, uygulayan ve bütün bunların sebep sonuçlarını analiz edebilen seçkin bir varlıktır (Akman, 2018: 77). Dolayısı ile çalışanlar örgütler açısından bir maliyet kalemi değil, örgütsel verimliliğin ve üretkenliğin arttırılmasında başlıca unsur haline gelmiştir. Çalışan faktörünün örgütler açısından önem kazanması, farklı kavramların

ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kavramlardan birisi de performanstır (Meriçöz, 2015: 43).

Performans kavramı kabaca hedeflere ulaşma düzeyidir. Önceden tespit edilmiş bir amaç doğrultusundan yürütülen planlı etkinliklerin sonucu ortaya çıkan değerdir. Benzer şekilde, planlı ve programlı etkinliklerin hedefine ulaşma derecesi olarak da ifade edilmektedir (Güngör, 2018: 26). Örgüt yönetimi bağlamında ele alındığında ise örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların ortaya koydukları çabanın değerlendirilmesidir (Şehitoğlu, 2010: 98).

Performans, çalışanların bir işi belli zaman aralığında başarıyla tamamlarken sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanabilme yüzdesidir (Yener, 2007: 3). Performans, sınırlı zaman dilimindeki verimliliğin ölçülmesidir. Örgütsel verimliliğinin ve etkinliğin artırılmasında performansın çok önemli yeri vardır. Bu noktadan hareketle çalışanların performansını artıracak yöntemlerin geliştirilmesi ve uygulanması örgütler açısından hayati öneme haizdir (Üçüncü, 2016: 3).

Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek ve üretkenliklerini arttırabilmek amacıyla performans olgusuna çok önem vermektedirler (Uğur, 2017: 5). Çünkü hedeflerine ulaşmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak için yüksek performans gösteren çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Örgütsel verimlilik, temelde işgücünün performansına bağlıdır (Akman, 2018: 78). Çalışanların performansı artmadan, işgücü verimliliğinin artmasından söz edilemez. Dolayısı ile öncelikle çalışanların ve yöneticilerin performanslarının arttırılması ve performansı etkileyen olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Özgüven, 2016: 159).

Öte yandan, performans olgusu sadece örgütler açısından değil, çalışanlar açısından da büyük önem taşımaktadır. Performansları ile ön plana çıkan çalışanlar, gerek ekonomik olarak gerekse iş doyumunu açısından bir şekilde ödüllendirilmektedirler. Performansı yüksek olan çalışanlar daha kolay terfi almakta ve daha iyi kariyer fırsatları yakalamaktadırlar (Hassan, 2011: 122). Bu durum iş performansı kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

2.10. İş Performansı

Viswesvaran ve Ones'a (2000) göre iş performansı, "örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik yapılan ölçeklendirilebilir eylemler, davranışlar ve tutkunluk" olarak ifade edilmiştir. Akman'a (2018) göre iş performansı, çalışanların

yerine getirmeleri gereken bir iş ya da bir görev konusunda gösterdikleri başarı derecesidir. Çalışanların ölçülebilir iş sonuçları, eylemleri ve davranışları, örgütsel hedeflere uygunluk çerçevesinde iş performansı olarak tanımlanmaktadır (Gürkaynak, 2017: 13).

İş performansı kavramı ilgili alan yazında farklı şekillerde ele alınmaktadır. Davranış odaklı iş performansı tanımına göre iş görenlerin kendinden beklenen görevleri en iyi bir şekilde yapmasıdır. Benzer şekilde iş performansının örgütsel amaç ve hedeflere uygun davranışlar bütünü olduğunu ifade etmek yine davranış odaklı bir tanım olarak gösterilebilir (Eren, 2013: 2). Sonuç odaklı yaklaşıma göre ise iş performansı, daha önceden belirlenmiş bir zaman diliminde üretilen iş şeklinde adlandırılır. İşletmenin erişmek istediği amaç yönünde bireyin kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin nicel ya da nitel anlatımıdır. (Akman, 2018: 78; Güngör, 2018: 28).

Uluhan'a (2018) göre İş performansı; bir örgütün, işletmenin, kurumun kaynaklarını imkanları dahilinde daha verimli ve etkin kullanılarak belirlendiği hedefleri yakalayabilme yeteneğidir. Tutar (2008) ise çalışmasında "iş performansı düzeyinin büyük oranda kişinin bireysel durumları, kabiliyetleri ve tutumları ile ilişkili olduğundan bahsederek, bunların; doğal yetenek, beceri düzeyi, görevi anlamak, çaba gösterme tercihi, süreklilik/ kararlılık gösterme tercihi ve dış faktörler vb. nedenlere bağlı olduğunu" ifade etmektedir.

Örgüt, yönetim ve örgütsel psikoloji gibi alan araştırmaları ve uygulamalarında üzerinde en çok durulan konulardan birisi iş performansdır (Valibayova, 2018: 55). İş performansı, örgütlerin amaç ve hedeflerine katkısı açısından değerlendirilen davranışlardır. Aynı zamanda; çalışanların terfi ettirilmeleri, geliştirilmeleri, denetlenmeleri ve işten çıkarılmaları gibi pek çok yönetsel karara etki eden önemli bir faktördür (Mamak, 2018: 40). Dolayısı ile son yıllarda, insan kaynakları uygulamalarında üzerinde en çok durulan konulardan birisi iş performansdır.

2.10.1. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Bu bölümde, iş performansını etkileyen faktörler iki başlık altında ele alınmıştır. İlk olarak bireysel faktörler, daha sonra örgütsel faktörler incelenmiştir.

2.10.1.1. Bireysel Faktörler

Bugüne kadar gerçekleştirilen birçok araştırmada bireysel özelliklerin çalışanların performansını ve verimliliğini etkilediği belirlenmiştir (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Tutar ve Altınöz, 2010). Performansı yüksek olan ve görevlerini başarı ile yerine getiren çalışanlar işlerinden gurur duymakta ve iş doyumunu sağlamaktadırlar. Bu kişiler, aynı zamanda daha yüksek gelir ve daha iyi kariyer elde etmektedirler. Valibayova, (2018: 59), çalışanların iş performanslarını etkileyen bireysel faktörleri demografik özellikler (yaş, cinsiyet vb.), rekabet özellikleri (ilgi ve yetenek vb.) ve psikolojik (algı, tutum, eğilimler vb.) olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Bobko, Roth ve Potosky (1999) tarafından gerçekleştirilen meta-analizi çalışmasında yüksek görev bilgisi ve görev becerisine sahip kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi iş performansı gösterdikleri belirlenmiştir. Bilişsel becerileri daha yüksek olan çalışanların, diğerlerine göre oranla hızlı iş bilgisi ve iş becerilerini öğrenebildikleri ve bunun iş performanslarına olumlu olarak yansıdığı değerlendirilmektedir (Mamak, 2018: 43)

Çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmaması gibi bireysel özellikleri iş performansını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sanayi sektörü ve inşaat sektörü gibi kas gücüne dayalı işlerde erkek ve genç yaştaki çalışanların iş performansları daha yüksekken; eğitim, sağlık gibi hizmet sektörlerinde ise tecrübe önem kazanmaktadır (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017).

Bununla birlikte mesleki kıdemin ve iş deneyiminin performans üzerinde etkili olduğu birçok araştırma tarafından ortaya konulmuştur (Avder, 2007; Baykal ve Altuntaş, 2014). Sturman'ın (2003) gerçekleştirdiği bir meta-analiz çalışmasında iş deneyimi ile performans arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Darling-Hammond (2000) ise mesleki kıdemin performansa etkisinin, 5 yıllık tecrübeden sonra gözlemlenebileceğini ifade etmiştir.

Öte yandan bireylerin iş doyumunu, motivasyonu, ilgi ve düzen gibi kişilik özellikleri iş performanslarını arttırmaktadır (Mamak, 2018: 77; Özdemir ve Yirmibeş, 2016). İyigün (2014) tarafından yürütülen çalışmada çalışanların iş performansının, kişisel özelliklerden etkilendiği belirlenmiştir. Sistemli, sorumluluk sahibi, düzenli ve

başarma eğilimli çalışanların iş performansları yüksek; planı olmayan, dağınık ve ertelemeye eğilimli çalışanların ise iş performansları düşüktür (Özmutaf, 2007: 48). Çalışma isteği, yaşama arzusu ve başarma güdüsü gibi duyguları harekete geçiren motivasyon çalışanların iş performansını arttıran en önemli faktörlerden birisidir (Akman, 2018: 64; Barutçugil, 2002: 73; Yelboğa, 2006).

2.10.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki uyum ve iletişim süreci iş performansını etkilemektedir. İletişim kanallarının çalıştığı ve açık kapı politikası izlenen örgütlerde çalışan performansı da yüksek olmaktadır. Zaman yönetiminin olmayışı, iş bölümü adaletsizliği, iş tanımı belirsizliği ve yönetim boşluğu iş performansına olumsuz yönde etki etmektedir (Valibayova, 2018: 59).

Bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalarda örgüt ikliminin, örgütsel stres ve örgütsel sinizm gibi faktörlerin iş performansına negatif yönde etki ettiği belirlenmiştir (Akman, 2018; Demirok, 2018). Dilbaz (2017) tarafından yürütülen bir çalışmada, okul iklimi ile öğretmen performansı arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Örgüt iklimi algılarını olumlu yönde geliştiren öğretmen ve okul yöneticilerinin iş performanslarının da yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yoğun stres ve çatışma ortamında çalışan bireylerin iş performansı düşük; stres olmayan ve huzurlu ortamlarda çalışanların ise iş performansı daha yüksektir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). İş ve yaşam alanları arasındaki rol çatışması; iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Bu durum iş performansında azalma ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bununla birlikte çalışma ortamındaki fiziki şartlar da çalışanların iş performanslarını etkilemektedir. Teknik donanım yetersizliği, ışıklandırma, havalandırma ve ısınma gibi sistemlerdeki problemler iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Valibayova, 2018: 60).

2.11. İlgili Araştırmalar

2.11.1. İş-Aile Yaşam Dengesi Konusunda Yapılan Araştırmalar

Güleryüz (2016) tarafından yapılan çalışmada; İstanbul ilinde Beşiktaş ilçesinde yer alan tüm özel okullarda görev yapan 216 öğretmenin iş-yaşam dengeleri

araştırılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin, işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Aynı çalışmada; kadın öğretmenlerin, 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, bekâr olan öğretmenlerin, ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, çocuğu olmayan öğretmenlerin, okul öncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin, kuruma daha yakın oturanların öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme sahip olanların, kurumda çalışma yılı olarak 1 yıl ve daha az süredir kurumda çalışanların ve sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Esin (2017), Antalya ilinin beş merkez ilçesindeki resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, iş-aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişkilerini ele almıştır. 396 kadın öğretmenin yer aldığı araştırma sonucunda, işin aileye olumsuz etkisinin düşük, ailenin işe olumsuz etkisinin daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasında pozitif yönde korelasyon belirlenmiştir.

Teker (2015), eğitim kurumlarında iş-yaşam dengesi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstanbul il Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Eyüp, Fatih, Arnavutköy, Bağcılar, Esenler, Güngören, Bayrampaşa, Küçükçekmece, Gaziosmanpaşa ve Büyükçekmece ilçelerinde bulunan devlet okullarından İlkokul, ortaokul, lise kademelerinde görev yapan 421 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş ve özel yaşamları arasında sağladıkları denge düzeyinin artması, örgütsel adalet algılarının da olumlu yönde artmasını sağlamaktadır.

Ödemiş (2018) Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini kendi bakış açıları ile ortaya koymak ve iş-yaşam dengesinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı sektör, çocuk sahibi olma durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişi varlığı ve ailesinde bakıma muhtaç kişi olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Keskin (2018) tarafından bankacılık sektöründe çalışan kadın yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; iş-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etki payı %64,9 olarak tespit edilmiştir.

Korkmaz ve Erdoğan (2014) tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da iş-yaşam dengesi ile örgüte bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkili olduğunu bulunmuştur. Elde edilen araştırma modeline göre; iş yaşam dengesi örgütsel bağlılığı, örgütsel bağlılık ise çalışanların memnuniyetini anlamlı olarak etkilemektedir.

Gündoğmuş (2017) muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisini incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda 498 kişiden oluşan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. İş yaşam dengesi ile etik dışı davranışlarda bulunmama, sorumluluk ve işe bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tuğsal (2017), iş ve yaşam dengesinin ve sosyo-demografik faktörlerin, çalışanların tükenmişlik durumuna etkisinin incelendiği araştırmaya perakende, lojistik, sanayi, eğitim ve hizmet sektörlerinde çalışan 261 kişi katılmıştır. Araştırmada, iş-yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları asgari düzeyde dahi karşılanamayıp kendine zaman ayıramayan çalışanların tükenmişlikleri artmakta; iş ve aile yaşamları olumsuz etkilenmektedir.

Sayın'ın (2017) araştırmasında serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengesi demografik özelliklere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengesinin eğitim ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Lisans mezunu ve evli olan muhasebecilerin iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kıdır (2015) Evden çalışmanın bireylerin iş-yaşam dengesine etkisinin incelendiği çalışmada; yalnız yaşayan katılımcıların ev ortamını başka kişilerle paylaşanlara göre iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Evden çalışan kişiler zaman ve mekân esnekliğine sahiptir ve denge sağlama konusunda bu esneklikten faydalanmaktadırlar. Ekonomik durum da denge sağlamayı zorlaştıran unsurlardan birisidir. Yeterli geliri olmayan kişiler daha çok iş-yaşam çatışması yaşamaktadırlar.

Apaydın (2011), öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri ile iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 519 öğretim üyesinin katıldığı araştırma sonucunda; öğretim üyelerinin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında denge kurmada zorlandıkları belirlenmiştir. Öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine

ayırdıkları zaman da artmaktadır. Öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesi bozuldukça işe bağımlılık eğilimi artmaktadır. İşe bağımlılık öğretim üyelerinin yaşamlarını ve aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.11.2. İş Performansı Konusunda Yapılan Araştırmalar

Türkoğlu ve Yurdakul (2017) Mobilya endüstrisinde çalışanların iş tatminin çalışanların performansı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya 362 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş doyumunu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet (erkeklerin lehine), eğitim durumu (lisansüstü mezunların lehine) ve kıdem gibi bazı demografik özelliklere göre iş performanslarında anlamlı farklılıklar bulunurken; yaş ve medeni duruma göre önemli bir fark bulunamamıştır.

Kurtul (2019) süreli görevlendirme uygulamasının yöneticilerin performanslarına etkisini incelemiştir. İstanbul Avcılar, Başakşehir, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Esenyurt İlçelerinin devlet okullarında görev yapan 390 okul yöneticinin katıldığı çalışmada, okul yöneticilerinin performanslarının cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerin süreli görevlendirme hakkındaki görüşleri ile performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin performanslarının %46'sı, süreli görevlendirmeye yönelik görüşleri tarafından açıklanmaktadır.

Çınar ve Akpunar (2017), eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin mobbing ve iş performansına ilişkin algılarını belirlemek ve bunları çeşitli değişkenlere göre değerlendirmek amacıyla ilişkisel tarama modelinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Elazığ il merkezindeki liselerde görev yapan 76 öğretmen üzerinde yürütülen çalışmada, öğretmenlerin mobbing ve iş performansına yönelik algıları arasında cinsiyet, ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğretmen algıları arasında eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Dilbaz (2017), Çanakkale'de okul öncesi, ilk ve ortaokullar ile ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 404 öğretmen ve okul yöneticisinin katıldığı çalışmada okul ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Okul iklimi ile öğretmen performansı arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki

belirlemiştir. Okul iklim algılarını olumlu yönde geliştiren öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki performanslarının da yüksek olduğu belirlenmiştir.

Begenirbaş ve Çalışkan'ın (2014) çalışmasında hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkileri araştırılmıştır. Ankara'da özel hizmet sektöründe çalışan 403 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda duygusal emek gösterimlerinin iş performansı üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı çalışmada cinsiyet, yaş ve medeni hal değişkenlerinin iş performansının anlamlı yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

Özutku, Yıldız ve Çevrioğlu'de (2008) Afyon'da bulunan askeri bir kurumda görevli 250 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde yönetici ast etkileşiminin niteliği ile örgüte bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Lider-ast etkileşimi ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Özkan (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada astların lider-ast etkileşim düzeyinin iş performansları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, bir kamu kurumunun eğitim birimine hizmet üreten özel bir şirketin ast konumundaki 121 personeli üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak astların liderleriyle etkileşim düzeyleri ile iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iş performansı cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermemiştir.

Erkoç (2015) tarafından gerçekleştirilen ve İstanbul ilindeki beş farklı banka kuruluşundaki çalışan 180 bankacının katıldığı doktora çalışmasında algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda kişisel gelişime yönelik destek ile iş performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptamıştır. Bununla birlikte cinsiyete, yaşa, eğitim durumu ve sektör tecrübesine göre görev performansı ve bağlamsal performans farklılık göstermemiştir.

Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2011), savunma sektöründeki bir işletmede çalışan 426 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, çalışanların yenilikçi davranışları ve iş performansının artırılmasında gelişim kültürünün ve lider desteğinin etkisini ve bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma sonucunda, gelişim

kültürü ve lider desteğinin çalışanların iş performansını artırdığını ancak bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Akkoç (2012), savunma ve havacılık sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda gerçekleştirdikleri çalışmada grup kültürü ve hiyerarşik kültürün çalışanların iş performansına etkisi ve bu etkide lider-ye etkileşiminin aracılık rolünü ele almıştır. Çalışmaya, Ankara ilinde faaliyet gösteren ve savunma ve havacılık sanayinde yer alan özel işletmelerden 700 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, grup kültürü ve hiyerarşik kültürün iş performansını olumlu yönde etkilediği ve lider-ye etkileşiminin bu ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Tutar ve Altınöz (2010), iş görenlerin örgütsel iklimi algılarının performansları üzerindeki etkisini incelemiştir. Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi'nde çalışan 200 kişinin katıldığı çalışma sonucunda örgüt iklimi ile iş görenlerin performans düzeyleri arasında olumlu yüksek bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, alışanların cinsiyet ve yaş gibi demografik özelliklerine göre performans algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Howell ve Dipboye (1986) tarafından gerçekleştirilen çalışmada performansı etkileyen dört farklı boyutun olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar; motivasyon, işin gerektirdiği beceri düzeyi, işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve çevresel faktörler olarak belirtilmiştir. Öğretmenler, çalıştıkları okulda okul yöneticileri ile olumlu ilişkiler geliştirdikçe çalışma ortamlarında daha mutlu hissettiklerini ve performans düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir.

Erkuş ve Fındıklı (2013), farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada psikolojik sermaye, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iş performansları yüksektir. Bu çalışmada cinsiyetin iş performansını belirlemede etkili bir faktör olduğu; yaş ve tecrübenin ise etkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

şahin ve Yalçın (2017), tarafından yürütülen araştırmada örgütsel sessizlik ve seslilik ilişkisi incelenmiş ve performans açısından oluşan yansımalar değerlendirilmiştir. İzmir ili Çiğli ilçesinde 200 ilkokul öğretmeninin katıldığı çalışma kapsamında; ğretmenlerinin performansları yaş, eğitim, meslekteki hizmet

süresi, okuldaki hizmet süresi gibi demografik özelliklerine göre karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak örgütsel sessizlik ile performans arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin performanslarının yaş, eğitim, meslekteki hizmet süresi, okuldaki hizmet süresine bağlı olarak değiştiği belirlenmiştir.

Şehitoğlu ve Zehir'in (2010) tarafından yapılan çalışmada çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Türk kamu kuruluşlarında faaliyet gösteren altı kamu kuruluşunda çalışan 353 çalışanın katıldığı araştırma sonucunda örgüt yararına sessizlik ile çalışan performansı arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmanın analiz sonuçlarına göre performans ile yaş, eğitim, meslekteki hizmet süresi, okuldaki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın uygulama sürecindeki yöntem ve teknikler sunulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi başlıkları ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. İlişkisel tarama modeli ise birden fazla değişkenler arasındaki

birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

2018-2019 eğitim yılında, İstanbul İli Beylikdüzü İlçesinde görev yapan 3573 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Beylikdüzü bölgesi Gürpınar, Kavaklı ve Yakuplu bölümlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle basit-küme örnekleme yöntemiyle seçilen 448 öğretmen araştırmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Araştırmada küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem; evrendeki bütün kümelerin tek tek eşit seçilme şansına sahip oldukları durumdan dolayı tercih edilmiştir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Tablo 3.1. Demografik Bilgiler Anketi Frekans ve Yüzde İstatistikleri

Değişken		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	313	69.9
	Erkek	135	30.1
Medeni Durum	Bekâr	70	15.6
	Evli	355	79.2
	Dul	23	5.1

Tablo 3.1 Devamı: Demografik Bilgiler Anketi Frekans ve Yüzde İstatistikleri

Değişken		<i>f</i>	%
Yaş	≤ 30 yaş	83	18.5
	31-35 yaş	88	19.6
	36-40 yaş	93	20.8
	41-45 yaş	90	20.1
	≥ 46 yaş	94	21.0
Görev Türü	Yönetici	22	4,9
	Öğretmen	426	95,1
Eğitim Durumu	Ön Lisans	35	7.8
	Lisans	350	78.1
	Lisansüstü	63	14.1
Okul Türü	Anaokulu	62	13.8
	İlkokul	104	23.2
	Ortaokul	160	35.7
	Lise	122	27.2

Mesleki Kıdem	≤ 5 yıl	69	15.4
	6-10 yıl	99	22.1
	11-15 yıl	72	16.1
	16-20 yıl	101	22.5
	≥ 21yıl	107	23.9
Aynı Okuldaki Görev Süresi	0-2 yıl	128	28.6
	3-5 yıl	159	35.5
	6-8 yıl	86	19.2
	9-11 yıl	37	8.3
	≥ 12 yıl	38	8.5
Çocuk Sayısı	Yok	116	25.9
	1-2	295	65.8
	3 ve daha fazla	37	8.3
Eş Çalışma Durumu	Özel sektörde çalışıyor	152	33.9
	Kamu kurumunda çalışıyor	144	32.1
	Çalışmıyor	152	33.9
	Özel sektörde çalışıyor	152	33.9
Toplam		448	100

Tablo 3.1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri sunulmuştur. Toplamda 448 kişinin katıldığı araştırmada 313 kadın (%69,9), 135 erkek (%30,1); 70 bekar (%15.6), 355 evli (%79.2), 23 dul (%5.1) yer almıştır. Katılımcılardan 83’ü (%18.5) 31 yaşından küçük, 88’i (%19.6) 31-35 yaş aralığında, 93’ü (%20.8) 36-40 yaş aralığında, 90’ı (20.1) 41-45 yaş aralığında, 94’ü (%20.1) ise 45 yaş üzerindedir. Eğitimcilerin 22’si (%4.9) yönetici, 426’sı (%95.1) ise öğretmendir.

Katılımcıların 35’i (%7.8) ön lisans, 350 (%78.1)’i lisans, 63’ü (%14.1) ise lisansüstü eğitim mezunudur. 48 (%10.7) öğretmen Türkçe, 38 (%8.5) öğretmen matematik, 40 (%8.9) öğretmen Fen Bilimleri, 52 (%11.6) öğretmen Sosyal Bilimler, 69 (%15.4) öğretmen okul öncesi, 88 (%19.6)’ı sınıf öğretmeni, 30 (%6.7) öğretmen yabancı dil, 27 (%6.7) öğretmen ise teknoloji ve tasarım branşlarında görev yapmaktadır.

62 (13.8) eğitimci anaokullarında, 104 (23.2) eğitim ilkokullarda, 160 (%35.7) eğitimci ortaokullarda, 122 (%27.2) eğitimci ise liseler görev yapmaktadır. Katılımcıların 69’u (%15.4) 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme, 99’u (%22.1), 6-10 yıl arası kıdeme, 72’si (%16.1) 11-15 yıl kıdeme, 101 (%22.5)’i 16-20 yıl kıdeme ve 107’si (23.9), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin oranı %33.9 (N=152), kamu kurumda çalışanların oranı % 32.1 (N=144), çalışmayan eşlerin oranı ise %33.9 (N=152) olarak bulunmuştur. Eşleri çalışan katılımcılardan 158'inin (%35.3) eşi haftalık 40 saat ve altında çalışırken, 131'inin (%29.2) eşi ise haftalık 40 saatten fazla çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Demografik Bilgi Formu, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve İş Performans Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla ilgili detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Öğretmenlerin demografik özelliklerini amacıyla araştırmacı tarafından Demografik Bilgi Formu geliştirilmiştir. Demografik Bilgi Formunda öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, çocukların yaşları, görev yapılan okul türü, görev türü, branş, mesleki kıdem, eşlerin çalışma durumu, eşleri haftalık çalışma süresi ve eğitim durumlarını belirlemek amacıyla 13 adet soru bulunmaktadır. Demografik Bilgi Formu EK-1'de sunulmuştur.

3.3.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. 17 maddeden oluşan, 5'li likert tipi ölçek; (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde en olumludan en olumsuz doğru sınıflandırılmıştır. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinde yer alan 10 adet olumsuz, 7 adet olumlu madde bulunmaktadır. Olumsuz maddelerin veri girişi, ters kodlama ile gerçekleştirilmiştir.

Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda ölçekte, "İşin Aileye Olumsuz Etkisi", "Ailenin İşe Olumsuz Etkisi" ve "İş- Aile Uyumu" olmak üzere 3 farklı boyut belirlenmiştir. Ölçeğin toplamına dair Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .84; üç alt boyuta dair güvenirlik katsayıları sırasıyla .89, .83 ve .59 olarak saptanmıştır. Mevcut araştırmada ise ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .77

olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği EK-2’de sunulmuştur.

3.3.3. İş Performans Algısı Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş performanslarını tespit etmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen “İş Performans Ölçeği” kullanılmıştır. İş Performans Algısı Ölçeğinin Türkçe uyarlama çalışmaları Erdoğan (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. 7 maddeden oluşan, 5’li likert tipi ölçek; (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde en olumsuzdan en olumluya doğru sınıflandırılmıştır. İş Performans Algısı Ölçeğinden alınan puanın alt sınırı 7, üst sınırı ise 35’dir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı.83 olarak tespit edilmiştir (Erdoğan, 2011). Bu çalışmada ise .78 olarak belirlenmiştir. İş Performans Algısı Ölçeği EK-3’te verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler Beylikdüzü İlçesinde görev yapan öğretmenlere bizzat uygulanmıştır. Bu kapsamda öncelikle öğretmenlere araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, ardından ölçekler uygulanmıştır.

Verilerin analizi kapsamında öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzdeler halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Momentler Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin, iş performans algıları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Regresyon Analizinden yararlanılmıştır.

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin iş-aile yaşam dengeleri ve iş performans algılarına etkisini tespit etmek amacıyla parametrik istatistiklerden Bağımsız Grup t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (OneWay ANOVA) kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizinde gruplar arası fark olduğu durumlarda, farklılığa neden olan grubun tespiti için tamamlayıcı hesaplardan (post-hoc) Scheffe tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 paket programı kullanılmıştır. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmış; istatistiksel anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların İş-Aile Yaşam Dengeleri

Bu bölümde katılımcıların iş-aile yaşam dengeleri İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinden aldıkları puanlar çerçevesinde analiz edilmiştir.

Tablo 4.1. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri

İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Madde Sayısı	5
	Ortalama	3.56
	Standart Sapma	0.90
	Minimum	1.00
	Maksimum	5.00
	Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	-.34
	Basıklık Katsayısı (Kurtosis)	-.45
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Madde Sayısı	3
	Ortalama	4.22
	Standart Sapma	0.84
	Minimum	1.67
	Maksimum	5.00
	Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	-.97
	Basıklık Katsayısı (Kurtosis)	.07
İş-Aile Uyumu	Madde Sayısı	3
	Ortalama	4.13
	Standart Sapma	0.69
	Minimum	1.67
	Maksimum	5.00
	Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	-.12
	Basıklık Katsayısı (Kurtosis)	.02
İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puan	Madde Sayısı	11
	Ortalama	3.89
	Standart Sapma	0.57
	Minimum	2.36
	Maksimum	5.00
	Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	-.30
	Basıklık Katsayısı (Kurtosis)	-.45

Tablo 4.1’de öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinden aldıkları puanların betimsel istatistikleri verilmiştir. İşin Aileye Olumsuz Etkisi boyutunun ortalaması 3.56; standart sapması 0.90; Ailenin İşe Olumsuz Etkisi boyutunun ortalaması 4.22; standart sapması 0.84; İş-Aile Uyumu boyutunun ortalaması 4.13; standart sapması 0.69 olarak hesaplanmıştır. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinden alınan toplam puanların ortalaması 3.89, standart sapması ise 0.57 olarak tespit edilmiştir.

Büyüköztürk’e (2011) göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında kalması, verilerin normal dağılımdan geldiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu bulguya göre İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin alt boyutlarından ve toplamından elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olduğu değerlendirilerek, istatistik analiz işlemlerinde parametrik teknikler kullanılmıştır.

Tablo 4.2. İş-Performansı Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri

	İş-Performans Algısı Ölçeği
Madde Sayısı	7
Ortalama	4.27
Standart Sapma	0.51
Minimum	1.86
Maksimum	5,00
Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	-,86
Basıklık Katsayısı (Kurtosis)	,23

Katılımcıların İş Performans Algısı Ölçeğinden aldıkları puanların betimsel istatistikleri Tablo 4.2’de sunulmuştur. İş performans ortalaması 4.27, standart sapması ise 0.51’dir. Puan dağılımı için hesaplanan çarpıklık katsayısı (skewness) -0,86; basıklık katsayısı (kurtosis) ise 0,23 olarak belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında kalması nedeniyle verilerin normal dağılımdan geldiği hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgudan yola çıkarak İş-Performans Algısı Ölçeğinden elde edilen verilerin analizlerinde parametrik istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

4.2. Demografik Özelliklere Göre İş-Aile Yaşam Dengesi ve İş Performans Algılarının Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin İş-aile yaşam dengeleri ve iş performans algıları demografik özelliklere göre karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.3. İş-Aile Yaşam Dengesi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Kadın	313	3.57	0.93	0.56	446	.575
	Erkek	135	3.52	0.83			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Kadın	313	4.30	0.79	3.20	446	.001
	Erkek	135	4.02	0.91			
İş-Aile Uyumu	Kadın	313	4.13	0.68	0.13	446	.896
	Erkek	135	4.12	0.71			
İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam	Kadın	313	3.92	0.57	1.71	446	.089
	Erkek	135	3.82	0.59			

Tablo 4.3'te öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puanları cinsiyet değişkenine göre bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılmıştır. İşin aileye olumsuz etkisi boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=0.56$; $p>.05$). Kadın öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutundaki puan ortalaması ($X=3.57$), erkeklerin öğretmenlerin ortalaması ($X=3.52$)'dir.

Ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık belirlenmiştir ($t[446]=3.20$; $p<.05$). Kadın öğretmenlerin ailenin olumsuz etkisi boyutundaki puan ortalaması ($X=4.30$), erkeklerin öğretmenlerin ortalamasından ($X=4.02$) önemli derecede yüksektir. İş-aile uyumu boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=0.13$; $p>.05$). Kadın öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutundaki puan ortalaması ($X=4.13$), erkeklerin öğretmenlerin ortalaması ($X=4.12$)'dir.

İş-aile yaşam dengesi toplam puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=1.71$; $p>.05$). Kadın öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puan ortalaması ($X=3.92$), erkeklerin öğretmenlerin ortalaması ($X=3.82$) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.4. İş-Performans Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t testi		
				t	sd	p
Kadın	313	4.28	0.49	.28	446	.777
Erkek	135	4.26	0.53			

Tablo 4.4'e göre, öğretmenlerin iş-performans algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t[446]=.28$; $p>.05$). Kadınların iş-performans algılarının ortalaması ($X=4.28$), erkeklerin ise ($X=4.26$)'dır.

Tablo 4.5. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması

Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bekâr	70	3.55	1.00	G. Arası	0.19	2	0.09	.11	.892
Evli	355	3.55	0.88	G. İçi	360.24	445	0.81		
Dul	23	3.64	0.85	Toplam	360.42	447			
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının medeni hallerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=.11$; $p>.05$). Bekâr öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.55$), evli öğretmenlerin ortalaması ($X=3.55$), dul öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.64$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması

Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bekâr	70	4.22	0.91	G. Arası	0.05	2	0.03	.037	.964
Evli	355	4.21	0.83	G. İçi	313.98	445	0.71		
Dul	23	4.26	0.82	Toplam	314.03	447			
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.6'ya göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının medeni hallerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=.037$; $p>.05$). Bekâr öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.22$), evli öğretmenlerin ortalaması ($X=4.21$), dul öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.26$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması

Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bekâr	70	3.93	0.83	G. Arası	3.57	2	1.78		
Evli	355	4.17	0.64	G. İçi	206.76	445	0.46	3.84	.022
Dul	23	4.01	0.79	Toplam	210.33	447			
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının medeni hallerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F=3.84$; $p<.05$). Öğretmenlerin iş-aile uyumu puanlarını medeni hallerine göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre, evli öğretmenlerin iş-aile uyumu puanları ($X=4.17$), bekâr öğretmenlerden ($X=3.93$) önemli derecede yüksektir.

Tablo 4.8. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması

Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bekâr	70	3.84	0.66	G. Arası	0.25	2	0.13		
Evli	355	3.90	0.56	G. İçi	147.31	445	0.33	.38	.683
Dul	23	3.91	0.55	Toplam	147.56	447			
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.8'e göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanları medeni hallerine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=.38$; $p>.05$). Bekâr öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puanlarının ortalaması ($X=3.84$), evli

öğretmenlerin ortalaması ($X=3.90$), dul öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.91$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.10. İş-Performans Algılarının Medeni Hale Göre Karşılaştırılması

Medeni Hal	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Bekâr	70	4.07	0.57	G. Arası	3.66	2	1.83		
Evli	355	4.31	0.48	G. İçi	110.69	445	0.25	7.36	.001
Dul	23	4.42	0.57	Toplam	114.36	447			
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.10 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-performans algılarının medeni hallerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=7.36$; $p<.05$). Eğitimcilerin iş-performans algılarını medeni hallerine göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre bekâr eğitimcilerin iş-performans algılarının ($X=4.07$), evli ($X=4.31$) ve dul ($X=4.42$) eğitimcilerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.11. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 30 yaş	83	3.63	0.92	G. Arası	7.32	4	1.83		
31-35 yaş	88	3.58	0.92	G. İçi	353.10	443	0.80		
36-40 yaş	93	3.58	0.89	Toplam	360.42	447		2.30	.058
41-45 yaş	90	3.31	0.94						
≥ 46 yaş	94	3.68	0.79						
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=2.30$; $p>.05$). 30 yaş ve daha genç öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.63$), 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin

ortalaması ($X=3.58$), 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ($X=3.58$), 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ($X=3.31$), 46 ve üzerinde yaşa sahip öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.68$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.12. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 30 yaş	83	4.40	0.69	G. Arası	8.86	4	19.94		
31-35 yaş	88	3.97	0.97	G. İçi	305.17	443	6.20		
36-40 yaş	93	4.19	0.87	Toplam	314.03	447		3.22	.013
41-45 yaş	90	4.22	0.83						
≥ 46 yaş	94	4.30	0.75						
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.12'ye göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir ($F=3.22$; $p<.05$). Ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarını yaş değişkenine göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre, 30 yaş ve daha genç öğretmenlerin puanları ($X=4.40$), 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerden ($X=3.97$) önemli derecede yüksektir.

Tablo 4.13. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 30 yaş	83	4.17	0.64	G. Arası	1.14	4	0.28		
31-35 yaş	88	4.17	0.74	G. İçi	209.20	443	0.47		
36-40 yaş	93	4.08	0.70	Toplam	210.33	447		0.60	.661
41-45 yaş	90	4.06	0.73						
≥ 46 yaş	94	4.15	0.62						
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.13 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.60$; $p>.05$).

Tablo 4.14. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 30 yaş	83	3.99	0.56	G. Arası	3.19	4	0.80		
31-35 yaş	88	3.85	0.61	G. İçi	144.37	443	0.33		
36-40 yaş	93	3.88	0.59	Toplam	147.56	447		2.45	.046
41-45 yaş	90	3.76	0.57						
≥ 46 yaş	94	3.98	0.52						
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.14'e göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanları yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir ($F=2.45$; $p<.05$). Ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarını yaş değişkenine göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre, 30 yaş ve daha genç öğretmenlerin puanları ($X=3.99$), 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerden ($X=3.76$) önemli derecede yüksektir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş-Performans Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Yaş	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 30 yaş	83	4.13	0.58	G. Arası	6.59	4	1.65		
31-35 yaş	88	4.28	0.51	G. İçi	107.77	443	0.24		
36-40 yaş	93	4.20	0.57	Toplam	114.36	447		6.77	.000
41-45 yaş	90	4.49	0.42						
≥ 46 yaş	94	4.26	0.36						
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.15 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-performans algularının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F=6.77$; $p<.05$). Öğretmenlerin iş-performans algularını yaşlarına göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre 41-45 yaş aralığındaki eğitimcilerin iş-performans algularının ($X=4.49$), diğer eğitimcilere göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.16. İş-Aile Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Türlerine Göre Karşılaştırılması

Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Yönetici	22	3.41	0.75	-0.79	446	.433
	Öğretmen	426	3.56	0.90			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Yönetici	22	4.14	0.81	-0.46	446	.652
	Öğretmen	426	4.22	0.84			
İş-Aile Uyumu	Yönetici	22	4.09	0.60	-0.24	446	.813
	Öğretmen	426	4.13	0.69			
İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam	Yönetici	22	3.79	0.54	-0.82	446	.417
	Öğretmen	426	3.90	0.58			

Tablo 4.16’da öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puanları görev türü değişkenine göre bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılmıştır. İşin aileye olumsuz etkisi boyutunda görev türüne göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=-0.79$; $p>.05$). Yönetici olarak görev yapanların ortalaması ($X=3.41$), öğretmen olarak görev yapanların ortalaması ($X=3.56$)’dir.

Ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda görev türüne göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=-0.46$; $p>.05$). Yönetici olarak görev yapanların ortalaması ($X=4.14$), öğretmen olarak görev yapanların ortalaması ($X=4.22$)’dir.

İş-aile uyumu boyutunda görev türüne göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=-0.24$; $p>.05$). Yönetici olarak görev yapanların ortalaması ($X=4.09$), öğretmen olarak görev yapanların ortalaması ($X=4.13$)’tür.

İş-aile yaşam dengesi toplam puanlarında görev türüne göre anlamlı farklılık yoktur ($t[446]=-0.82$; $p>.05$). Yönetici olarak görev yapanların ortalaması ($X=3.79$), öğretmen olarak görev yapanların ortalaması ($X=3.90$)’dir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin İş-Performans Algularının Görev Türlerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	sd	p
Görev Türü	Yönetici	22	4.21	0.76	.64	446	.524
	Öğretmen	426	4.28	0.49			

Tablo 4.17'ye göre, öğretmenlerin iş-performans algularının görev türlerine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($t[446]=.64$; $p>.05$). Yöneticilik görevi yapan öğretmenlerin iş-performans algularının ortalaması ($X=4.21$), öğretmen olarak görev yapanların ortalaması ise ($X=4.28$)'dir.

Tablo 4.18. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Ön lisans	35	3.80	0.91	G. Arası	220.88	2	110.44		
Lisans	350	3.59	0.90	G. İçi	8789.68	445	19.75	5.59	.004
Lisansüstü	63	3.24	0.83	Toplam	9010.56	447			
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.18 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=5.59$; $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre; hem ön lisans ($X=3.80$) hem de lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması ($X=3.59$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($X=3.24$) önemli derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.19. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Ön lisans	35	4.33	0.85	G. Arası	40.82	2	20.41		
Lisans	350	4.25	0.81	G. İçi	2785.46	445	6.26	3.26	.039
Lisansüstü	63	3.97	0.95	Toplam	2826.28	447			
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.19'a göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=3.26$; $p<.05$). Öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarını eğitim durumlarına göre ikili olarak karşılaştırmak amacıyla tamamlayıcı hesaplardan Scheffe Testi kullanılmıştır. Scheffe Testi sonuçlarına göre ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasının ($X=4.33$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($X=3.97$) önemli derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.20. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Ön lisans	35	4.10	0.66	G. Arası	15.94	2	7.97		
Lisans	350	4.10	0.69	G. İçi	1877.06	445	4.22	1.89	0.152
Lisansüstü	63	4.28	0.68	Toplam	1893.00	447			
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.20 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.89$; $p>.05$). Ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması ($X=4.10$), lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması ($X=4.10$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.28$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.21. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Ön lisans	35	4.03	0.61	G. Arası	304.76	2	152.38		
Lisans	350	3.91	0.57	G. İçi	17549.95	445	39.43		
Lisansüstü	63	3.72	0.53	Toplam	17854.71	447		3.86	.022
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.21'e göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=3.86$; $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre ön lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasının ($X=4.03$), lisansüstü mezunu öğretmenlerin ortalamasından ($X=3.72$) önemli derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.22. Öğretmenlerin İş-Performans Algularının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Ön lisans	35	4.11	0.53	G. Arası	182.60	2	91.30		
Lisans	350	4.25	0.51	G. İçi	5420.82	445	12.18		
Lisansüstü	63	4.48	0.39	Toplam	5603.420	447		7.50	.001
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.22 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-performans algularının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=7.50$; $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre lisansüstü mezunlarının iş-performans algularının ($X=4.48$), ön lisans ($X=4.11$) ve lisans ($X=4.25$) mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.23. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Okul Türü	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Anaokulu	62	3.75	0.90	G. Arası	100.67	3	33.56		
İlkokul	104	3.62	0.92	G. İçi	8909.89	444	20.07		
Ortaokul	160	3.50	0.91	Toplam	9010.56	447		1.67	.172
Lise	122	3.48	0.86						
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.2'e göre, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.67$; $p>.05$). Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.75$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ($X=3.62$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.50$), liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.48$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.24. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Okul Türü	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Anaokulu	62	4.26	0.83	G. Arası	48.02	3	16.01		
İlkokul	104	4.40	0.74	G. İçi	2778.25	444	6.26		
Ortaokul	160	4.15	0.85	Toplam	2826.28	447		2.56	.055
Lise	122	4.12	0.88						
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.24'e göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=2.56$; $p>.05$). Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.26$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ($X=4.40$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.15$), liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.12$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.25. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Okul Türü	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Anaokulu	62	4.10	0.74	G. Arası	3.51	3	1.17		
İlkokul	104	4.18	0.65	G. İçi	1889.49	444	4.26		
Ortaokul	160	4.10	0.69	Toplam	1893.00	447		0.28	.843
Lise	122	4.12	0.69						
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.25 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.28$; $p>.05$). Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.10$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ($X=4.18$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.12$), liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.13$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.26. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Okul Türü	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Anaokulu	62	3.99	0.62	G. Arası	282.50	3	94.17		
İlkokul	104	3.99	0.54	G. İçi	17572.21	444	39.58		
Ortaokul	160	3.84	0.59	Toplam	17854.71	447		2.38	.069
Lise	122	3.83	0.55						
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.26'ya göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=2.38$; $p>.05$). Anaokullarında görev yapan öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının ortalaması ($X=3.99$), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ($X=3.99$), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.84$), liselerde görev yapan öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.82$) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Okul Türü	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Anaokulu	62	4.13	0.62	G. Arası	210.88	3	70.29		
İlkokul	104	4.43	0.39	G. İçi	5392.45	444	12.15		
Ortaokul	160	4.22	0.49	Toplam	5603.420	447		5.79	.001
Lise	122	4.29	0.52						
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.27 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-performans algılarının görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=5.79$; $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-performans algılarının ($X=4.43$), anaokulu ($X=4.13$) ve ortaokullarda ($X=4.22$) görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.28. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 5 yıl	69	3.65	0.95	G. Arası	4.96	4	1.24		
6-10 yıl	99	3.68	0.89	G. İçi	355.46	443	0.80		
11-15 yıl	72	3.51	0.83	Toplam	360.42	447		1.54	.188
16-20 yıl	101	3.39	0.89						
≥ 21 yıl	107	3.56	0.91						
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.28 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.54$; $p>.05$). 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.65$), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.68$), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme

sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.51$), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.39$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.56$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.29. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 5 yıl	69	4.35	0.72	G. Arası	3.26	4	0.81		
6-10 yıl	99	4.18	0.91	G. İçi	310.77	443	0.70		
11-15 yıl	72	4.07	0.89	Toplam	314.03	447		1.16	.327
16-20 yıl	101	4.20	0.85						
≥ 21 yıl	107	4.27	0.80						
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.29'a göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.16$; $p>.05$). 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.35$), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.18$), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.07$), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.20$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.27$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.30. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 5 yıl	69	4.09	0.69	G. Arası	1.45	4	0.36		
6-10 yıl	99	4.20	0.70	G. İçi	208.89	443	0.47		
11-15 yıl	72	4.08	0.70	Toplam	210.33	447		0.77	.547
16-20 yıl	101	4.06	0.72						
≥ 21 yıl	107	4.17	0.63						
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.30 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.77$; $p>.05$). 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.09$), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.20$), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.08$), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=4.06$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.17$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.31. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 5 yıl	69	3.96	0.60	G. Arası	2.15	4	0.54		
6-10 yıl	99	3.96	0.57	G. İçi	145.41	443	0.33		
11-15 yıl	72	3.82	0.56	Toplam	147.56	447		1.64	.163
16-20 yıl	101	3.80	0.55						
≥ 21 yıl	107	3.92	0.58						
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.31'e göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.64$; $p>.05$). 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.96$), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.82$), 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.80$), 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($X=3.92$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.89$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
≤ 5 yıl	69	4.14	0.52	G. Arası	2.55	4	0.64		
6-10 yıl	99	4.25	0.57	G. İçi	111.81	443	0.25		
11-15 yıl	72	4.25	0.60	Toplam	114.36	447		2.52	.040
16-20 yıl	101	4.38	0.46						
≥ 21 yıl	107	4.30	0.38						
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.32 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-performans algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F=2.52$; $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre 16-20 yıl ($X=4.38$) ve 21 yıldan fazla ($X=4.30$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş-performans algılarının, 5 yıldan az ($X=4.14$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.33. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Yok	116	3.68	0.94	G. Arası	67.94	2.00	33.97		
1-2 çocuk	295	3.50	0.87	G. İçi	8942.62	445.00	20.10	1.69	.186
≥ 3 çocuk	37	3.62	0.92	Toplam	9010.56	447.00			
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.33 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.69$; $p>.05$). Çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.68$), 1-2 arası çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ($X=3.50$), 3 ve daha fazla çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.62$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.34. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Yok	116	4.31	0.79	G. Arası	13.59	2.00	6.80		
1-2 çocuk	295	4.18	0.86	G. İçi	2812.68	445.00	6.32	1.08	.342
≥ 3 çocuk	37	4.23	0.82	Toplam	2826.28	447.00			
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.34'e göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=1.08$; $p>.05$). Çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.31$), 1-2 arası çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ($X=4.18$), 3 ve daha fazla çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ise ($X=4.23$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.35. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Yok	116	3.99	0.75	G. Arası	29.45	2.00	14.72		
1-2 çocuk	295	4.18	0.63	G. İçi	1863.55	445.00	4.19	3.52	.031
≥ 3 çocuk	37	4.10	0.83	Toplam	1893.00	447.00			
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.35 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği saptanmıştır ($F=3.52$; $p>.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Scheffe Testi sonucunda; 1-2 arası çocuk sahibi öğretmenlerin ortalamasının ($X=4.18$), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamasından ($X=3.99$) önemli derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.36. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Yok	116	3.93	0.58	G. Arası	42.72	2.00	21.36		
1-2 çocuk	295	3.87	0.57	G. İçi	17812.00	445.00	40.03	0.53	.587
≥ 3 çocuk	37	3.92	0.61	Toplam	17854.71	447.00			
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.36'ya göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F_{0.53}=;$ $p>.05$). Çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.93$), 1-2 arası çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ($X=3.87$), 3 ve daha fazla çocuk sahibi öğretmenlerin ortalaması ise ($X=3.92$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.37. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Yok	116	4.14	0.57	G. Arası	149.91	2	74.96		
1-2 çocuk	295	4.33	0.48	G. İçi	5453.50	445	12.26	6.12	.002
≥ 3 çocuk	37	4.28	0.43	Toplam	5603.420	447			
Toplam	448	4.27	0.51						

Tablo 4.37'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş-performans algılarının sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=6.12;$ $p<.05$). Scheffe Testi sonuçlarına göre 1-2 çocuğu olan öğretmenlerin iş-performans algıları ($X=4.33$), çocuğu olmayanlardan ($X=4.14$) daha yüksektir.

Tablo 4.38. İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eş Çalışma	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Özel Sektör	152	3.52	0.95	G. Arası	0.69	2.00	0.34	0.43	.654
Kamu	144	3.61	0.83	G. İçi	359.74	445.00	0.81		
Çalışmıyor	152	3.54	0.91	Toplam	360.42	447.00			
Toplam	448	3.56	0.90						

Tablo 4.38 incelendiğinde, öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının eşlerinin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.43$; $p>.05$). Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin işin aileye olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=3.52$), kamu kurumunda çalışanların ortalaması ($X=3.61$), çalışmayanların ortalaması ise ($X=3.54$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.39. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eş Çalışma	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Özel Sektör	152	4.26	0.78	G. Arası	0.59	2.00	0.30	0.42	.656
Kamu	144	4.22	0.86	G. İçi	313.44	445.00	0.70		
Çalışmıyor	152	4.17	0.87	Toplam	314.03	447.00			
Toplam	448	4.22	0.84						

Tablo 4.39'a göre, öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının eşlerinin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.42$; $p>.05$). Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu puanlarının ortalaması ($X=4.26$), kamu kurumunda çalışanların ortalaması ($X=4.22$), çalışmayanların ortalaması ise ($X=4.17$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.40. İş-Aile Uyumu Boyutu Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eş Çalışma	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Özel Sektör	152	4.20	0.69	G. Arası	2.04	2.00	1.02		
Kamu	144	4.15	0.63	G. İçi	208.29	445.00	0.47	2.18	.114
Çalışmıyor	152	4.04	0.73	Toplam	210.33	447.00			
Toplam	448	4.13	0.69						

Tablo 4.40 incelendiğinde, öğretmenlerin iş-aile uyumu boyutu puanlarının eşlerinin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=2.18$; $p>.05$). Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş-aile uyumu puanlarının ortalaması ($X=4.20$), kamu kurumunda çalışanların ortalaması ($X=4.15$), çalışmayanların ortalaması ise ($X=4.04$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.41. İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam Puanlarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eş Çalışma	N	\bar{X}	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Özel Sektör	152	3.91	0.58	G. Arası	0.51	2.00	0.26		
Kamu	144	3.92	0.53	G. İçi	147.05	445.00	0.33	0.78	.460
Çalışmıyor	152	3.85	0.61	Toplam	147.56	447.00			
Toplam	448	3.89	0.57						

Tablo 4.41'e göre, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının eşlerinin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($F=0.78$; $p>.05$). Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi toplam puanlarının ortalaması ($X=3.91$), kamu kurumunda çalışanların ortalaması ($X=3.92$), çalışmayanların ortalaması ise ($X=3.85$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.42. Öğretmenlerin İş-Performans Algılarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eş Çalışma	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Özel Sektör	152	4.32	0.47	G. Arası	0.74	2.00	0.37		
Kamu	144	4.28	0.53	G. İçi	113.61	445.00	0.26	1.45	.235
Çalışmıyor	152	4.22	0.51	Toplam	114.36	447.00			
Toplam	448	4.27	0.51						

Öğretmenlerin iş-performans algıları, eşlerinin çalışma durumuna göre tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($F=1.45$; $p>.05$). Eşleri özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş-performans ortalaması ($X=4.32$), kamu kurumunda çalışanların ortalaması ($X=4.28$), çalışmayanların ortalaması ise ($X=4.22$) olarak hesaplanmıştır.

4.3. İş-Aile Yaşam Dengesi ile İş-Performans Algıları Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puanları ile iş-performans algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçları ele alınmıştır.

Tablo 4.43. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Puanları İle İş-Performans Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		İş-Performans Algısı
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	r	.008
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	r	.185**
İş-Aile Uyumu	r	.141**
İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam	r	.125**

** $p<0.05$

Tablo 4.43'te öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi puanları ile iş-performans algıları arasındaki korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş performans algıları ile işin aileye olumsuz etkisi boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=.008$; $p>.05$). Bununla birlikte öğretmenlerin iş performans

algıları ile ailenin işe etkisi olumsuz etkisi boyutu arasında ($r=.185$; $p<.05$); iş-aile uyumu boyutu arasında ($r=.141$; $p<.05$) ve iş-aile yaşam dengesi toplam puanları arasında ($r=.125$; $p<.05$) pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 4.44. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin İş Performans Algılarını Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	0.01	0.03	0.01	0.18	.860	0.01	0.00	.03	.860
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0.11	0.03	0.19	3.97	.000	0.19	0.03	15.80	.000
İş-Aile Uyumu	0.10	0.04	0.14	3.01	.003	0.14	0.02	9.03	.003
İş-Aile Yaşam Dengesi Toplam	0.11	0.04	0.13	2.67	.008	0.13	0.02	7.13	.008

Tablo 4.44'e göre öğretmenlerin iş performans algılarının, ailenin işe olumsuz etkisi boyutu ($r^2=.03$, $F=15.80$, $p<.005$); iş-aile uyumu boyutu ($r^2=.02$, $F=9.03$, $p<.005$) ve iş-aile yaşam dengesi toplam puanları ($r^2=.02$, $F=7.13$, $p<.005$) tarafından anlamlı olarak yordandığı tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin iş performans algılarındaki toplam varyansın %3'ü ailenin işe olumsuz etkisi boyutu, %2'si iş-aile uyumu boyutu ve %2'si ise iş-aile yaşam dengesi toplam puanları tarafından açıklanmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde sonuç, tartışma ve öneriler yer almaktadır. İlk olarak öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi ve iş performans algılarına ilişkin sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir. Daha sonra iş-aile yaşam dengesi ve iş performans algılarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir. Son olarak iş-aile yaşam dengesi ile iş performans algıları arasındaki ilişkilere yönelik sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. İş-Aile Yaşam Dengesi İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma kapsamında iş-aile yaşam dengesi; işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş aile uyumu olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlardan en yüksek ortalama iş-aile uyumu, en düşük ortalama ise ailenin işe olumsuz etkisi boyutundan elde edilmiştir. Bu sonuçlardan, öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi konusunda olumlu görüş beyan ettikleri anlaşılmaktadır.

Birçok meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlerin çalışma saatleri mesai saatleri dışına taşmaktadır. Öğretmenlerin ders programları, rehberlik faaliyetleri, sınav programları ve eğitsel kol faaliyetleri gibi iş yaşamlarındaki yoğunluklar aile yaşamlarına olumsuz etkilemektedir. Bu durum ise iş-aile yaşam çatışmasına yol açmaktadır. TEDMEM (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada öğretmenler, mesleklerinin hiçbir işte olmadığı kadar belirsiz ve öngörülemez problemlere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Bu tespitler toplumsal kabullerin aksine öğretmenlerin de iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorlandıkları ortaya koymaktadır.

Apaydın (2011), öğretim üyelerinin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında denge kurmada zorlandıklarını tespit etmiştir. İşe düşkünlük, öğretim üyelerinin aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Benzer şekilde Kıcır'ın (2015) çalışmasında da iş yaşamının iş-dışı yaşama zaman ayrılmasının önünde bir engel teşkil ettiği ifade edilmiştir.

Bu sonuçlar öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi kurmakta istekli olduklarını, aile hayatlarının iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini düşündüklerini göstermektedir. Bununla birlikte, iş yaşamlarının aile yaşamlarına olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorlandıkları söylenebilir. Bu çalışmaya göre, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisinden daha yüksektir. Bu bulgu, Esin (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Esin (2017), öğretmenlerin aile-iş uyumlarının yüksek olduğunu; ailenin işe olumsuz etkisinin ise işin aileye olumsuz etkisinden daha düşük olduğunu belirlemiştir.

5.1.2. İş Performans Algısına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmaya göre öğretmenlerin iş performans algılarının çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş performanslarını yüksek olarak değerlendirdiklerini ve sundukları hizmet kalitesinden memnun olduklarını göstermektedir. Bu sonuçlar konuyla ilgili yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Dilbaz Sayın'ın (2017) çalışmasında okul iklimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve öğretmenlerin iş performanslarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Şahin (2016) tarafından yürütülen çalışmada da öğretmenler, performansları hakkında olumlu düşünceler beyan etmişlerdir.

5.1.3. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Görüşlerinin ve İş Performans Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Tartışma ve Sonuçları

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmış ve sadece ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre ailenin işe olumsuz etkisinin daha yüksek olduğunu değerlendirmektedirler. Kadın öğretmenler ailenin işe etkisi konusunda daha olumlu tutum sergilemişlerdir.

Konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde kadınlarla erkekler arasında görüş farklılığı olduğu görülmektedir (Keleş Ay, 2010; Özmete ve Eker, 2012). Güteryüz (2016) tarafından yürütülen çalışmada, mevcut araştırma sonuçları ile paralel olarak kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Esin'in (2017) çalışmasında işin aileye olumsuz etkisinin düşük, ailenin işe olumsuz etkisinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bielby ve Bielby (1989) çalışmalarında, kadınların iş ve aile rolleri arasında düzenleme yaptıklarını ve

tercihlerini aileden yana kullandıklarını belirlemiştir. İrkılata'nın (2010) çalışmasında ise kadınlarda iş aile çatışmasının yönünün aileden işe doğru olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş performans algıları cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmış, anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durum, hem kadın hem de erkek öğretmenlerin iş performans algıları çok yüksek olması ile açıklanabilir. Özkan (2017), lider-ast etkileşim düzeyinin iş performansları üzerindeki etkisini incelediği çalışmada; cinsiyet değişkeninin iş performansı üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Erkoç (2015) tarafından gerçekleştirilen doktora çalışması ile Çınar ve Akpunar'ın (2017) çalışmasında da cinsiyetin iş performansında etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Öte yandan eğitim hizmetleri dışında kalan emek yoğun sektörlerde, erkeklerin iş performansının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017).

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri medeni hal değişkenine göre karşılaştırılmış ve sadece iş aile uyumu boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Evli ve dul öğretmenlerin iş aile uyumu puanları, bekâr öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Sayın'ın (2017) çalışmasında da evli çalışanların iş-yaşam dengeleri, bekârlara oranla daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, evli öğretmenlerin çocukları da göz önünde bulundurulduğunda iş aile uyumuna daha çok önem vermeleri ile açıklanabilir. Bununla birlikte bekâr öğretmenlerin aile olgusundan kısmen uzak olmalarının da etkili olduğu değerlendirilebilir.

Öte yandan Tuğsal'ın (2017) çalışmasında, evli ve bekâr çalışanların iş-yaşam dengelerinde farklılık tespit edilmiştir. Evli çalışanların iş-yaşam dengeleri daha düşük çıkmıştır. Bu durum, evli çalışanların eş ve çocuklarına ayırması gereken zamanın bireyin kendine ayırdığı zamanı kısıtladığı şeklinde yorumlanmıştır. Ödemiş (2018) tarafından yürütülen bir çalışmada ise dul olan kadın girişimcilerin iş-yaşam dengelerinin evli ve bekar olanlara göre önemli derecede düşük olduğu saptanmıştır. Teker (2015) ve Demirer (2011) tarafından yürütülen araştırmalarda ise öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri medeni hal değişkenine göre incelenmiş ve fakat anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş performans algıları medeni hal değişkenine göre karşılaştırılmış, anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde bekâr öğretmenlerin iş performans algılarının hem evli hem de dul öğretmenlere oranla önemli derecede düşük olduğu görülmektedir. Benzer sonuçlar, gerek Begenirbaş ve Çalışkan'ın (2014) çalışmasında gerekse Çınar ve Akpunar'ın (2017) çalışmasında da gözlenmiştir.

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri yaş değişkenine göre karşılaştırılmış; ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda ve iş-aile yaşam dengesi toplam puanları bazında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin yeni evli veya küçük çocuk sahibi olmaları ile açıklanabilir. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin gerek derslerde, gerekse ders dışı faaliyetlerde iş yüklerinin fazla olması da söz konusu olabilir. Bu durum aileden işe doğru uzanan bir çatışmanın sebebi olabilir. Teker (2015) ve Ödemiş (2018) tarafından yürütülen çalışmalarda da yaş değişkeninin iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Teker'in (2015) çalışmasında yaş ile birlikte iş-yaşam dengesinin de arttığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin iş performans algıları yaş değişkenine göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde, 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş performans algılarının diğerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin sınıf yönetimi, idarecilerle işbirliği ve uyum içerisinde çalışma konusunda daha tecrübeli olmaları ile açıklanabilir. İlgili alanyazın incelendiğinde mevcut araştırmanın aksine yaş değişkeninin performans algısında etkili olmadığı görülmüştür (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014; Erkoç, 2015; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017).

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri görev türü değişkenine göre karşılaştırılmış, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre öğretmen veya yönetici olarak görev yapan eğitimcilerin iş-yaşam dengelerinin benzer olduğu sonucuna varılabilir. Aynı şekilde, eğitimcilerin iş performans algıları da görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul yöneticilerinin iş yükleri göz önünde bulundurulduğunda iş-aile yaşam dengelerinin ve iş performanslarının öğretmenlerle benzerlik göstermesi dikkate değer görülmüştür.

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmış bütün boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça iş-aile yaşam dengelerinin bozulduğu belirlenmiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri diğerlerine göre önemli derecede düşük bulunmuştur. Bu durum, iş hayatlarından arta kalan zamanı ailesi ve lisansüstü eğitime paylaştıran öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin, lisansüstü eğitimden dolayı artan iş yükü nedeniyle ailelerinin beklentilerini karşılayamadıkları sonucuna varılabilir. Mevcut araştırmada, literatürle uyumlu olarak ön lisans mezunlarının iş-yaşam dengelerinin yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Bostancıoğlu, 2014; Güleriyüz, 2016; Teker, 2015). Sayın'ın (2017) çalışmasında da lisansüstü eğitim mezunu çalışanların iş-yaşam dengelerinin düşük olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin iş performans algıları eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmış ve anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde, lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş performans algılarının diğerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olması ile açıklanabilir. Kurumların lisansüstü mezunu çalışanlardan beklentileri artmakta, bazı idari ve akademik işlerin lisansüstü mezunları tarafından yürütülmesi talep edilmektedir. Bu durum lisansüstü mezunlarının iş performanslarının da artmasına yol açmaktadır. Bu bulgu Türkoğlu ve Yurdakul'un (2017) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda eğitim durumunun performans üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Erkoç, 2015; Özkan, 2007; Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri görev yapılan okul türü değişkenine göre karşılaştırılmış, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre farklı okul türlerinde görev yapan eğitimcilerin iş-yaşam dengelerinin benzer olduğu sonucuna varılabilir. Öte yandan, öğretmenlerin iş performans algıları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Farkın kaynağı incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-performans algılarının, anaokulu ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin gerek ders, gerekse ders dışı faaliyetler nedeni ile iş yüklerinin çok fazla olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmış, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, mesleki kıdemin iş-aile yaşam dengesine etkisi konusunda farklı görüşler yer almaktadır (Bostancıoğlu, 2014; Ödemiş, 2018; Teker, 2015). Öğretmenler, mesleki kariyerlerinin ilk evrelerinde işleri ile özdeşleşirler. Ailenin ön plana çıktığı dönemde ise öğretmen kendini ailesiyle özdeşleştirir. İlerleyen dönemlerde ise ailenin ve işin belirli bir dengeye oturduğu; bireysel taleplerin önem kazanmaya başladığı görülür (Sayın, 2017). Güteryüz (2016) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Öte yandan, öğretmenlerin iş performans algıları mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş performans algılarının diğer öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça tecrübeleri de artmakta ve yaptıkları işleri daha ciddiye almaktadırlar. İş ve aile beklentileri arasında dengeyi sağlayan çalışanlar bireysel ve mesleki gelişimlerine daha fazla önem vermektedirler. Bu durumun doğal sonucu olarak iş performansları da yükselmektedir. İş performans algısının mesleki kıdeme göre değiştiği bulgusu ilgili literatürle uyumludur (Erkoç, 2015; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri çocuk sayısı değişkenine göre karşılaştırılmış, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde, eğitimcilerin iş performans algıları da çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bostancıoğlu (2014) ve Sayın (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da çocuk sayısının iş-yaşam dengesi üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Öte yandan bazı araştırmalarda, çocuk sahibi olma durumunun iş-aile yaşam dengesini ve iş performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır (Ödemiş, 2018; Teker, 2015). Güteryüz (2016), çocuğu olmayan öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin ve iş performanslarının eşlerin çalışma durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre eşlerin özel veya kamu sektöründe çalışması veya çalışmaması iş-aile yaşam dengesini çok etkilememektedir. Günümüz toplumlarında çiftler, aileleri hakkında kararlar alırken

eşlerinin iş durumlarını da göz önünde bulundurmaktadırlar. Çünkü bu durum çalışanların iş performanslarını etkileyebilmektedir.

5.1.4. Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesi Görüşlerinin ile İş Performans Algıları Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş performansı algıları, iş-aile yaşam dengeleri tarafından düşük düzeyde anlamlı olarak yordandığıdır. Bu bulgu, iş-aile yaşam dengesi yüksek olan öğretmenlerin iş performanslarının da yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Mevcut araştırmadan elde edilen bulgular ilgili alanyazınla benzerlik göstermektedir (Güleryüz, 2016; Ödemiş, 2018; Tuğsal, 2017; Turna, 2017). Bostancıoğlu (2014) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada iş dengesi ve yaşam dengesinin, öğretmenlerin verimliliklerini anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir. İş ve aile alanlarındaki çoklu yaşam rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilen öğretmenler, sahip oldukları zaman, enerji ve nakit gibi sınırlı kaynakları dengeli bir şekilde kullanmaktadırlar. Bu durumun doğal sonucu olarak iş performansları da artmaktadır.

Erben ve Ötken (2014) tarafından yürütülen bir araştırmada, iş-yaşam alanlarında dengeyi sağlayan işgörenlerin psikolojik durumlarının ve işteki verimliliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş-aile yaşam dengesini kurabilen öğretmenler mesleklerine daha iyi odaklanmakta; yönetimle olan ilişkilerini geliştirmekte ve en iyi performansı göstermeye gayret etmektedirler (Ödemiş, 2018).

Aksi durumlarda ise iş ve aile rolleri arasında denge kurmaya çabalayan ancak bunu başaramayan öğretmenler iş-aile çatışması yaşamaktadırlar (Bostancıoğlu, 2014). İş, aile ve çevrenin beklentileri arasında uyumsuzluğun yaşanması durumunda ise hem işin aileye olumsuz etkisi; hem de ailenin işe olumsuz etkisi ortaya çıkmaktadır. İş-aile uyumu problemi yaşayan öğretmenler kaygı, stres ve suçluluk duygusu yaşamakta ve iş performansları düşmektedir (Esin, 2017).

5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri bozulduğunda iş performanslarının da düştüğü belirlenmiştir. Okul yöneticileri, öğretmenlerin verimlilik ve

performanslarını arttıracak şekilde çalışma koşulları ve mesai saatleri iyileştirilebilir.

- Öğretmenlerin yalnızca bedensel değil aynı zamanda ruhsal ve sosyal gereksinimleri de göz önünde bulundurarak çalışma koşulları iyileştirilebilir. Bu şekilde öğretmenlerin iş-aile yaşamlarındaki çoklu rollerini uyumlu bir şekilde yönetebilmeleri sağlanabilir.
- Eğitim örgütlerinde çalışma saatlerinin planlanması, çalışanların iş yüklerinin ve rollerinin açık olarak tanımlanması, organizasyonlarının şemasının düzenlenmesi gibi konularda yöneticilere destek ve danışmanlık hizmetleri sağlanabilir.
- İş aile yaşamını uzlaştırmak için yapılan hukuki düzenlemeler Avrupa Birliği standartlarına göre güncellenebilir. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı zorluklar göz önünde bulundurularak esnek çalışma imkânları artırılabilir.
- Bu çalışma sadece öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ele alınmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda doktorların, güvenlik güçlerinin, hukukçuların vb gibi farklı meslek gruplarının da iş-aile yaşam dengeleri ile iş performansları incelenebilir.
- Mevcut çalışmada öğretmenlerin iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İş-aile yaşam dengesi hakkında gerçekleştirilecek yeni çalışmalarda derinlemesine durum tespiti yapabilmek için nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi, (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)*, 137-152.
- Akkoç, İ. (2012). Grup ve Hiyerarşik Alt Kültürlerinin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 17-44.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83-114.
- Akman, A. (2018). *Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Akyüz, S. (2015). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & 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(2), 259-278.
- Avder, E. (2007). İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler ve Örnek Bir Çalışma. <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007> [Erişim Tarihi: 15 Ocak 2019].
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.

- Aydemir, M. ve Dinç, M. S. (2015). *İş ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması*, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16.
- Bağcı, İ. C. (2018). *Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş'ta Çalışan Avukatlar Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bakırcı, K. (2011). Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru*, 59-86.
- Ballica, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algulamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. Kariyer Yayınları: İstanbul.
- Baykal, Ü. & Altuntaş, S. (2014). Organizational Citizenship Behavior Levels of Nurses and Effective Factors. *Journal of Health and Nursing Management*, 1(2), 89-98.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review*, 54, 776- 789.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Bobko, P., Roth, P. L., & Potosky, D. (1999). Derivation and Implications of a Meta-Analytic Matrix Incorporating Cognitive Ability, Alternative Predictors, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 52(3), 561-589.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul*

- öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.*
- Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Canatan, K. ve Yıldırım, E. (2009). *Aile Sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2017). Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 41-58.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam Dengesi: Antalya’daki A grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Demirok, A. (2018). *Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır’da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Dilbaz, S. S. (2017). *Okul İklimi ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Dilek, S. A. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- EARGED (2006). *Okulda Performans Yönetimi Modeli*. Ankara: MEB yayınları.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Erdem, H. ve Erkan, G. K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*, (37), 351-369.
- Erdem, B. ve Kaya, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 135-150
- Erdoğan, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yönetime Katılma Düzeyleri ile Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili Liderlik, Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak*

- Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271–288.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Esin, M. (2017). *Kadın Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengeleri ile Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gökçe, B. (1976). Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8(12), 46-47.
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğmuş, F. (2017). *Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, G. (2018). *Örgütsel Stresin, Çalışanların İş Performansına Etkisi Ve İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gür, Ö. (2016). *İş-Yaşam Dengesinin Mersin' de Otomotiv Sektöründe Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan İş Performansının Değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do To Help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Oxford, England: World.
- Howell, W. C., & Dipboye, R. L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Dorsey Press.
- Irkılata, N. A. (2010). *İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. *Human relations*, 53(6), 807-839.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- İŞKUR (2019). Türkiye İş Kurumu. [http:// www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) (Erişim Tarihi: Nisan, 2019).
- İyigün, H. U. (2014). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantar, H. (2014). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul: Kum Saati Yayınları.

- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Karaman, N. (2015). *Refah Rejimleri Sınıflandırmaları Ekseninde Türkiye'de İş - Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın İstihdamı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karavardar, G. (2015). İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı İle İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 186-199.
- Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması* (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Keser, A.(2003). *Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Keskin, E. (2018). *İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Kıcıır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Kır, İ. (2011). Toplumsal Bir Kurum Olarak Ailenin İşlevleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 36(36), 381-404.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.

- Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011(1), 149-178
- Koray, N. (2016). *Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Yaşam Dengesi Sorunları Ve Avrupa Birliği-Türkiye Düzenlemeleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557.
- Kurtul, E. (2019). *Sürekli Görevlendirme Uygulamasının Okul Yöneticilerinin Performansını Yordama Düzeyi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life Balance: Challenges and Solutions*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Loscocco, K.A., & Roschelle, A.R. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225.
- Malik, S. (2015). Effect of Work-Life Balance on Gender and Marital Status, *International Conference on Recent Research Development in Environment, Social Sciences and Humanities*, 196-203.
- Mamak, Y. (2018). *Proaktif Kişiliğin İş Becerikliği, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MEB (2004). Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği. *T.C.Resmî Gazete. Sayı: 2562*. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/25486_.html adresinden 01.03.2019 tarihinde indirilmiştir.
- Meriçöz, S. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminine ve İş Performansına Olan Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- Nirun, N. (1994). *Sistemik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür*. Ankara: A.K.M. Yayınları.

- Onur, B. (2000). *Gelişim Psikolojisi*, İmge Kitabevi: Ankara.
- Öcel, N. (2002). *İletişim ve Çocuk, İletişim Ortamlarında Çocuk Reklam ve Etkileşimi*. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları: İstanbul.
- Ödemiş, G. (2018). *Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özaydın, M. M. (2014). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okullarda Liderlik Ekibi Uyum ve Öğretmen Performansı İlişkisinde İş Doyumunun Aracı Etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Özdemir Cabar, A. B. (2016). *6663 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler*. <http://www.ozbek.av.tr/yayinlar/6663-sayilikanun-ile-4857-sayili-is-kanununda-yapilan-degisiklikler> (Erişim Tarihi: Şubat, 2019).
- Özel, N. K. (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Özgüven, İ. E. (2001). *Ailede İletişim ve Yaşam*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2016). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E. (1986). *Sosyolojiye Giriş Dersleri*, ESBAY Yayınları: Eskişehir.
- Özkan, M. (2017). *Lider-Ast Etkileşim Düzeyinin Astların İş Performansı Üzerine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özmete, E. ve Işıl, E. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.

- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Parlak, N. K. (2015). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parlak Kul, N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(30), 309-338.
- Polat, Ş. ve Murat, Ö. (2017). İş Özellikleri, İş-Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Aday Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 340-360.
- Sayın, Ö. (1994). *Aile Sosyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Sayın, M. (2017). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sturman, M. C. (2003). Searching For the Inverted U-Shaped Relationship between Time and Performance: Meta-Analyses of the Experience/Performance, Tenure/Performance, and Age/Performance Relationships. *Journal of management*, 29(5), 609-640.

- Şahin, H. ve Yalçın, B. (2017). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki: İzmir İli Çiğli İlçesi Devlet İlkokullarına İlişkin Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 62-92.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şimşek, H. (2017). *Eğitim Sisteminde Öğretmenin Rolü ve Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, Y. ve Topgül, S. (2013). Polislerin İş ve Aile Yaşamı Arasında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Görüşleri: Eskişehir Merkezinde Görevli Polisler Üzerine Bir Araştırma. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 93-133.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 92-113.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- T.C. Resmî Gazete (2016). *Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik*, 29882, 8 Kasım 2016.
- TDK (2018). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: Ocak, 2019).
- TEDMEM (2014). *Öğretmenlik Gözüyle Öğretmenlik Mesleği*, Rapor Dizisi: 3, Ankara
- Teker, S. (2015). *Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.

- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Temel, A. (2005). *Kişilerarası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara: Zirve Ofset.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile Yaşamı Dengesi(zlığı)Nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 1(23), 217-231.
- TUIK (2019). Türkiye İstatistik Kurumu. <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: Nisan, 2019).
- Tuğsal, T. (2017). *İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-168.
- Turna, İ. (2017). *Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Y Kuşağı Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar H. ve Altınöz M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 8(1), 88-97.
- Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 169-199.
- Uğur, D. (2017). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Uluhan, T. (2018). *Liderlik Tarzlarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Çalışanların İş Performansı ve Duygusal Zeka Üzerindeki Etkileri: Özel bir Bankanın Çukurova Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ulutaş, Ü. Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70 (3), 723 - 750.
- Uzlu, T. (2018). *Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Ünal, M. (1977). Medeni Kanunun Kabulünden Önce Türk Aile Hukukuna İlişkin Düzenlemeler ve Özellikle 1917 Tarihli Hukuk-i Aile Kararnamesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 34(1-4), 195-231.
- Valibayova, G. (2018). *İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yener, H. (2007). *Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile İncelenmesi ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-105.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 145-158.

EKLER

EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş aile dengesinin performans algısına etkisini araştırmaktır. Araştırma yüksek lisans tez çalışması için yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi veya kuruluşa da verilmeyecektir. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde iş aile dengesi ve son bölümde ise performans algısıyla ilgili sorular yer almaktadır. Her sorudaki duruma ilişkin gerçek düşüncenize uyan seçeneği işaretlemeniz, öğretmenlerimizin iş aile dengesinin performans algısına etkisine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde önemli yer tutacaktır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Dr. Mustafa ÖZGENEL
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Tez Danışmanı

Özkan İZKİ
Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

- (...) Kadın
- (...) Erkek

2. Medeni durumunuz?

- (...) Bekâr
- (...) Evli
- (...) Dul

3. Yaşınız?

- (...) 25-30
- (...) 31-35
- (...) 36-40
- (...) 41-45
- (...) 46-ve üstü

4. Okulda göreviniz?

- (...) Yönetici
- (...) Öğretmen

5. Eğitim durumunuz?

- (...) Ön lisans
(...) Lisans
(...) Lisansüstü

6. Görev yaptığınız okul türü

- (...) Anaokulu
(...) İlkokul
(...) Ortaokul
(...) Lise

78. Mesleki kıdeminiz?

- (...) 5 ve altı yıl
(...) 6-10 yıl
(...) 11-15 yıl
(...) 16-20 yıl
(...) 21 ve üstü yıl

8. Görev yaptığınız okulda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- (...) 0-2 yıl
(...) 3-5 yıl
(...) 6-8 yıl
(...) 9-11 yıl
(...) 12 ve üstü yıl

9. Çocuk sayısı

- (...) Yok
(...) 1-2
(...) 3 ve daha fazla

10. Eşinizin çalışma durumu

- (...) Özel sektörde çalışıyor
(...) Kamu kurumunda çalışıyor
(...) Çalışmıyor

EK-2: İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
2.	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
3.	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
4.	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.					
5.	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
6.	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
7.	Çalışma günü sonunda ailemle ilgileyecek bir ruh halinde olmuyorum.					
8.	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeye bağlı olduğunu düşünüyorum.					
9.	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
10.	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					
11.	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.					

İşin Aileye Olumsuz Etkisi : 1., 2., 3., 6. ve 7. maddeler

Ailenin İşe Olumsuz Etkisi : 4., 5., ve 10. maddeler

İş-Aile Uyumu : 8., 9., ve 11. maddeler

EK-3: İŞ PERFORMANS ALGISİ ÖLÇEĞİ


		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	İşe devamsızlık oranlarım düşüktür.					
2.	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
3.	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
4.	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
5.	Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					
6.	İşimle ilgili konularda kendimi sürekli geliştiririm.					
7.	İş performansımın yeterli olduğunu düşünüyorum.					

EK-4: ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ

Zonguldak'da 21 Nisan 1982 tarihinde doğmuştur. İlkokulu 30 Ağustos İlköğretim Okulu'nda, orta eğitimi Gazi Mustafa Kemal İlköğretim Okulu'nda ve lise eğitimini Hacı Sabancı Beylerbeyi Lisesi'nde tamamlamıştır. 2001 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Tarih bölümünü kazanıp, 2003 yılında ailevi nedenlerden dolayı ayrılmıştır. Bir sene sonra Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesini Sosyal Bilgiler Öğretmenlik bölümünü kazanıp. 2008 yılında mezun olmuştur. Mezun olduktan sonra bir özel bankadan yaklaşık bir yıl çalıştıktan sonra Gaziosmanpaşa Belediyesinde göreve başlamıştır. Gaziosmanpaşa ve Bayrampaşa Belediyesinde yaklaşık beş yıl çalıştıktan sonra 2015 yılında Milli Eğitim Bakanlığına öğretmen olarak göreve başlamış ve bu görevde devam etmektedir.

EK-5: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

özkan Izki <ozkanizki@gmail.com>

İş-aile denge ölçeği kullanım izini
4 ileti

özkan Izki <ozkanizki@gmail.com> 2 Temmuz 2018 13:53
Alıcı: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr

Merhaba Sayın Hocam
Sabahattin Zaim Üniversitesinde Eğitim Yönetim alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tez konusu olarak Öğretmenlerin iş-aile dengesinin performans algısına etkini çalışmaktayım. Bu çalışmamda sizin hazırlamış olduğunuz İş Aile Denge Ölçeğini izniniz olursa araştırmamda kullanmak istiyorum.İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Özkan İZKİ

Cigdem Apaydin <cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr> 4 Temmuz 2018 12:02
Alıcı: özkan Izki <ozkanizki@gmail.com>

özkan bey, iyi günler diliyorum
ölçeğimi tabiki kullanabilirsiniz. Eğer bilgilerinizi gönderirseniz, tezinize eklemeniz için izin yazısını da gönderebilirim.
Bilgileriniz, nerde çalışıyorsunuz, tlf, adres gibi bilgiler kolay gelsin
Çiğdem

Kimden: özkan Izki [ozkanizki@gmail.com]
Gönderildi: 02 Temmuz 2018 Pazartesi 13:53
Kime: Cigdem Apaydin
Konu: İş-aile denge ölçeği kullanım izini
[Alıntılanan metin gizlendi]



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.13417829

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

17/07/2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nin 10.06.2018 tarih ve 2073 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 10.07.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Özkan İZKİ'nin "Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin Performans Algısına Etkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Beyliközü ilçesinde bulunan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/07/2018

Nihat NALBANT
Vali a.
Vali Yardımcısı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.13533506

19.07.2018

Konu: Anket Araştırma İzni

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- İlgi: a) 10.06.2018 tarih ve 2073 sayılı yazımız.
b) Valilik Makamının 17.07.2018 tarih ve 13417829 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Özkan İZKİ'nin "Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin Performans Algısına Etkisi" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler