

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

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI
DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezcan UZLU

İstanbul
Şubat, 2018

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

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI
DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezcan UZLU

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

İstanbul
Şubat, 2018

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA (Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr Nüket AFAT

Üye Yrd. Doç. Dr. Erhan ALABAY

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, ‘‘Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’ konulu çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu; başkalarının eserlerinden yararlandığımda kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynakçada belirttiğimi; tezin tamamı veya bir bölümünün bu veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durum belirlendiğinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Tezcan UZLU

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezi olarak sunmuş olduğum “Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli bu çalışma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmamın belirlenmesinden tamamlanmasına kadar beni sürekli cesaretlendiren, destek veren, yönlendiren, yol gösteren, bilgi ve deneyimlerini sürekli benimle paylaşan, çalışmalarımı titizlikle inceleyen, çalışmaktan onur duyduğum değerli tez danışmanım İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA’ya teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde desteklerini gördüğüm İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi’nin değerli Öğretim Üyeleri Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM, Yrd. Doç. Dr. Fatih SERBEST, Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ, İstanbul Aydın Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Vildan GÜLPINAR DEMİRCİ, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretim Üyeleri Doç. Dr. Kaya YILDIZ ve Yrd. Doç. Dr. Nuri AKGÜN’e, araştırma ölçeklerinin kullanım izni konusunda Ankara Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali BALCI’ya ve Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. İbrahim Efe EFEOĞLU’na, ölçeklerin doldurulmasında yardımcı olan Bağcılar Nevin Mehmet Bilginer İlkokulu Müdürü Hüseyin BAYRAK’a ve zaman ayırarak ölçekleri dolduran okul müdürlerine teşekkürlerimi sunarım.

Benim bu günlere gelmemde maddi ve manevi katkısı olan annem Asiye UZLU’ya, bu süreçte beni hiç yalnız bırakmayan, desteğini esirgemeyen sevgili eşim Ayşegül UZLU’ya ve varlıkları benim için en büyük esin kaynağı olan biricik oğullarım Alperen ve Ertuğrul’a teşekkürlerimi sunarım.

Tezcan UZLU
İstanbul, 2018

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tezcan UZLU

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Şubat-2018, 129+ XV Sayfa

Bu araştırmanın amacı, kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 88'i erkek, 4'ü kadın toplam 92 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığı için örneklem seçilmemiştir. Araştırmanın modeli betimsel tarama türü ilişkiyel taramadır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, iş-aile yaşam çatışması ölçeği ve eğitim yöneticisinin iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Bağımsız grup t testi, Tek yönlü (One way) ANOVA testi, Scheffe ve Pearson korelasyon testi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda; çalışma evrenindeki okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri toplamda ve iş-aile çatışması alt boyutunda orta, aile-iş çatışması alt boyutunda ise düşük düzeyde belirlenirken; iş doyum düzeyleri toplamda ve çalışma koşulları alt boyutunda orta, iş ve işin niteliği, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel ortam alt boyutlarında yüksek, ücret, gelişme ve yükselme imkânları alt boyutlarında ise düşük düzeyde belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, meslekteki kıdem, çalışılan okul türü, ödül alma durumu, katılan hizmetçi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken; öğrenim durumu, okul müdürü olarak görevli olunan toplam süre değişkenlerine göre

anlamli farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri iş-aile çatışması alt boyutunun yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak görevli olunan toplam süre, çalışılan okul türü, ödül alma durumu ve katılan hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. İş-aile yaşam çatışması düzeyleri aile-iş çatışması alt boyutu yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, meslekteki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermezken; öğrenim durumu, okul müdürü olarak görevli olunan toplam süre, ödül alma durumu ve katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarının tamamının yaş, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak görevli olunan toplam süre, çalışılan okul türü, ödül alma durumu ve katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. İş doyum düzeyleri iş ve işin niteliği, ücret, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel ortam alt boyutlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermezken; iş doyum düzeyleri ve gelişme ve yükselme imkânları alt boyutunun ise çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri iş-aile çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarının tamamı arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri aile-iş çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri ve iş ve işin niteliği alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı, kişilerarası ilişkiler alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları ve örgütsel ortam alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamsız ilişkiler bulunmuştur.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri ve iş ve işin niteliği, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı, ücret alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Doyumu

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS' WORK-LIFE CONFLICT AND JOB SATISFACTION LEVELS

Tezcan UZLU

Master Thesis, Educational Administration and Supervision

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

February-2018, 129 + XV Pages

The purpose of this research is to determine the relationship between work-family life conflict levels and job satisfaction levels of primary, secondary and high school principals' working in the public sector.

The study's population consists of 92 school principals', 88 male and 4 female, working in public primary, secondary and high schools in the district of Bağcılar in Istanbul in the academic year of 2015-2016. Since the entire population was reached in the study, no sample was selected. The model of the research is the relational screening model from descriptive models. Personal data form, work-family life conflict scale and job satisfaction scale were used as data collection tools. In the data analysis, frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Independent group t test, One way ANOVA test, Scheffe and Pearson correlation test techniques were used.

The results of the research revealed that the levels of work-family life conflicts of school principals in the study population were found moderate in total and in the sub-dimension of work-family conflict; was found at a low level in the work-family conflict sub-dimension. The job satisfaction levels of principals were found moderate in total and in working conditions subscale and was found to be high in job and job quality, interpersonal relations and organizational environment sub-dimensions while it was found to be low in the sub-dimensions of wage, development and promotion opportunities.

The level of work-family life conflicts of school principals did not show any significant difference according to the variables such as age, number of children, work status of spouse, seniority, type of school worked, awards, number of in-service training programs participated; the educational status showed significant differences according to the number of years worked as principals. It was determined that the sub-dimension of work-family conflict of principals' levels of work-family life conflict were not significantly differentiated according to the variables of age, number of children, work status of spouse, education status, seniority, total time spent as a school principal, type of school worked, awards and number of in-service training programs. Family-work conflict sub-dimension of work-family life conflict levels did not show any significant differences according to the variables of age, number of children, working status of spouse, and seniority while it showed significant differences according to the variables of education status, number of years worked as a principal, awards, and number of in-service training programs.

It has been determined that the job satisfaction levels of school principals and their sub dimensions do not differ significantly according to the variables such as age, work status of spouse, education status, seniority, total time spent as a principal, type of school worked, awards and total number of in-service training programs. Job satisfaction levels were not significantly different according to job and job quality, wages, working conditions, interpersonal relations and organizational environment and the number of children while job satisfaction levels and development and promotion opportunities subscales showed significant differences according to the number of children.

There was a moderately negative and significant relationship between school principals' work-family life conflict levels work-family conflict sub-dimension and job satisfaction levels and all sub-dimensions; a negative and significant relationship at a low level between work-family life conflict levels family-work conflict sub-dimension and job satisfaction levels and job and job quality sub-dimension; a moderately negative and significant relationship with interpersonal relations sub-dimension and negative and insignificant relationship at low level was found with wage, development and promotion opportunities, working conditions and organizational environment sub-dimensions.

Also, there was a moderately negative and significant relationship between levels of work-family life conflict and job satisfaction levels of principals and work and the nature of work, the opportunities of development and promotion, working conditions, interpersonal relations, organizational environment sub-dimensions and negative and significant relationship at low level with the wage sub-dimension.

Key Words: School Principal, Work-Family Life Conflict, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	Error! Bookmark not defined.
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR VE SİMGELER	xv
BÖLÜM I	1
1. Giriş	1
1.1. Problem	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Araştırmanın Amacı	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Varsayımlar	4
1.6. Sınırlılıklar	4
1.7. Tanımlar	4
BÖLÜM II	6
2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	6
2.1. Yönetim.....	6
2.2. Eğitim Yönetimi.....	7
2.3. Okul Yönetimi.....	8
2.4. Okul Müdürü	9
2.4.1. Okul Müdürlerinin Görev ve Sorumlulukları.....	10
2.5. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı	11
2.6. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri.....	12
2.6.1. İş-Aile Çatışması	12
2.6.2. Aile-İş Çatışması	13
2.7. İş-Aile Yaşam Çatışması Türleri.....	13
2.7.1. Zaman Esaslı Çatışma	14
2.7.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	14
2.7.3. Davranış Esaslı Çatışma	15

2.8. İş-Aile Yaşam Çatışması Kuramları	16
2.8.1. Rasyonel Bakış Açısı Kuramı.....	16
2.8.2. Telafi Kuramı	17
2.8.3. Katkı Kuramı	17
2.8.4. Taşma Kuramı	17
2.8.5. Çatışma Kuramı	18
2.9. İş-Aile Yaşam Çatışmasını Etkileyen Etmenler.....	18
2.9.1. Kişisel Etmenler	18
2.9.1.1. Kişilik.....	19
2.9.1.2. Cinsiyet	20
2.9.1.3. Yaş	21
2.9.1.4. Medeni Durum	21
2.9.1.5. Öğrenim Durumu	22
2.9.2. İşle İlgili Etmenler	23
2.9.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği	23
2.9.2.2. İş Gereklileri ve Yöneticilerin Tutumu	23
2.9.2.3. İşe Bağlılık	24
2.9.2.4. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi.....	25
2.9.3. Aileyle İlgili Etmenler	26
2.9.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman	26
2.9.3.2. Çocukların Sayısı ve Yaşları.....	26
2.9.3.3. Ailede Bulunan Yaşlılar.....	27
2.9.3.4. Aile Krizleri ve Boşanmalar	27
2.10. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları	28
2.10.1. Yaşam Doyumu	28
2.10.2. Evlilik Hayatı Doyumu.....	29
2.10.3. Aile Hayatı Doyumu.....	30
2.10.4. İşten Ayrılma Niyeti	30
2.10.5. İş Doyumu	30
2.10.6. İşe Geç Kalma	31
2.10.7. Devamsızlık	32
2.10.8. Performans	32
2.11. İş Doyumu Kavramı	33
2.12. İş Doyumunun Önemi	35
2.13. İş Doyumu Kuramları.....	36
2.13.1. İçerik Kuramları	36
2.13.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	36

2.13.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	37
2.13.1.3. Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	38
2.13.1.4. Alderfer'in E-R-G Kuramı	39
2.13.2. Süreç Kuramları	39
2.13.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	39
2.13.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı	41
2.13.2.3. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	41
2.13.2.4. Locke'un Amaç Kuramı	42
2.14. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler	43
2.14.1. Bireysel Etmenler	43
2.14.1.1. Yaş	43
2.14.1.2. Medeni Durum	43
2.14.1.3. Cinsiyet	44
2.14.1.4. Öğrenim Durumu	44
2.14.1.5. Kişisel Özellikler	45
2.14.1.6. İş Deneyimi	45
2.14.2. Örgütsel Etmenler	46
2.14.2.1. İş ve İşin Özellikleri	46
2.14.2.2. Çalışma Koşulları	47
2.14.2.3. Yönetim	48
2.14.2.4. Örgüt Yapısı	48
2.14.2.5. İletişim	49
2.14.2.6. Ödüllendirme	49
2.14.2.7. Yükselme Olanakları	49
2.14.2.8. Çalışma Arkadaşları	50
2.14.2.9. İş Güvenliği	50
2.14.2.10. Ücret ve Yan Ödemeler	51
2.15. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	51
2.15.1. Bireysel Sonuçlar	51
2.15.1.1. İşe Yabancılaşma	51
2.15.1.2. Tükenmişlik	52
2.15.1.3. Stres	53
2.15.2. Örgütsel Sonuçlar	53
2.15.2.1. İşe Devamsızlık	53
2.15.2.2. İşgücü Devri	54
2.15.2.3. Sabotaj	54
2.15.2.4. Engellenme	55
2.16. İş Doyumunu Arttırma Yolları	55
2.16.1. İş Rotasyonu	55
2.16.2. İşin Zenginleştirilmesi	56

2.17. İlgili Araştırmalar	56
BÖLÜM III	61
3. Yöntem	61
3.1. Araştırmanın Modeli	61
3.2. Evren	61
3.3. Veri Toplama Araçları	63
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	63
3.3.2. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği.....	63
3.3.3. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği	64
3.4. Verilerin Çözümlemesi	65
BÖLÜM IV	68
4. Bulgular ve Yorumlar	68
4.1. Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi	68
BÖLÜM V	86
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	86
5.1. Sonuç ve Tartışma	86
5.1.1. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	86
5.1.2. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	86
5.1.3. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	87
5.1.4. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	87
5.1.5. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	88
5.1.6. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	88
5.1.7. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	89
5.1.8. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	89
5.1.9. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	90
5.1.10. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	90

5.1.11. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	91
5.1.12. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	91
5.1.13. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	92
5.1.14. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	92
5.1.15. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	92
5.1.16. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	93
5.1.17. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	93
5.1.18. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	94
5.1.19. Okul Müdürlerinin Katılınan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	94
5.1.20. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	94
5.2. Öneriler	97
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	97
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	98
KAYNAKÇA	99
ÖZ GEÇMİŞ	121
EKLER	122
1. Kişisel Bilgi Formu	122
2. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	124
3. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği	125
4. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Kullanım İzni	126
5. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni	127
6. Kaymakamlık Onayı	128
7. Dağıtım Yerlerine Araştırma İzni Yazısı	129

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	62
Tablo 2. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları Tablosu.....	67
Tablo 3. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyum Düzeyleri.....	68
Tablo 4. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	70
Tablo 5. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu	71
Tablo 6. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu.....	71
Tablo 7. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	72
Tablo 8. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	73
Tablo 9. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	73
Tablo 10. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu	74
Tablo 11. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	74
Tablo 12. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu ..	75
Tablo 13. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	76
Tablo 14. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu	77
Tablo 15. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	78
Tablo 16. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	79
Tablo 17. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	79
Tablo 18. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu.....	80
Tablo 19. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu	81
Tablo 20. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu	82
Tablo 21. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş Doyum Düzeylerine Bağımsız Grup t Testi Tablosu.....	83
Tablo 22. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Testi Analizi.....	84

KISALTMALAR VE SİMGELER

İAÇ: İş-Aile Çatışması

AİÇ: Aile-İş Çatışması

İAYÇ: İş-Aile Yaşam Çatışması

İN: İş ve İşin Niteliği

ÜC: Ücret

GYİ: Gelişme ve Yükselme İmkânları

ÇŞ: Çalışma Şartları

KAİ: Kişilerarası İlişkiler

ÖO: Örgütsel Ortam

EYİD: Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi

Ss: Standart sapma

vd.: Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonraki yazarlar

%: Değerin toplam içindeki yüzde oranı

\bar{x} : Ortalama

<: Küçüktür

>: Büyüktür

***f*:** Frekans değeri

F: Birden çok örneklem grubunun karşılaştırılmasında, iki farklı grubun varyansları oranı

N: Hedef kitledeki kişi sayısı

p: Anlamlılık katsayısı

K-S: Kolmogorow Smirnow

t: t-testi sonucunda elde edilen değer

r: Korelasyon(ilişki) analizi değeri

BÖLÜM I

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanların zamanları çalıştıkları iş yerlerinde, ailelerinin yanında veya iş dışındaki yaşamları ile geçmektedir. Bununla birlikte taşımaları gereken çok sayıda rol de beraberinde gelmektedir. Bireylerden beklenen bu rolleri beklentiler doğrultusunda dengeli bir şekilde oynamalarıdır. Bu rollerin dengeli bir şekilde oynanması insanları iş-aile yaşam çatışması içine sokmaktadır. Bu çatışmalar insanların işiyle ilgili sorumluluklarının ailesiyle ilgili görevlerini yapamamasından kaynaklanan iş-aile çatışması veya ailesinin işiyle ilgili görevlerine engel olmasından kaynaklanan aile-iş çatışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu çatışmalar insanların hem iş hem de aile yaşamlarındaki doyumunu olumsuz olarak etkilemekte; işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve performans gibi birçok yönden istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş-aile yaşam çatışmasının bu olumsuz sonuçları sadece aileyi değil, kişinin iş davranışlarını da olumsuz etkilemektedir. Bu süreçte kişinin iş doyumunu azalmakta ve kişi örgütsel gerekliliklerini ihmal etmektedir. İş-aile yaşam çatışmasından kaynaklanan olumsuz sonuçların en aza indirilmesi hem örgütsel etkinlik hem de çalışanın sağlığı ve mutluluğu açısından her zamankinden fazla önem taşımaktadır (Akyüz, 2015).

Eğitim kurumlarının üstün performans sergileyip dünya şartlarında yarışabilmesi için, eğitim politikalarının uygulayanları olan okul müdürlerinin görevlerini etkili bir şekilde yapmaları gerekmektedir (Kıral, 2007). Fakat çevre şartları ve toplumsal yapının değişmesi okulu ve eğitim çevresini değiştirmiş, okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarının da artmasına sebep olmuştur. Daha şeffaf ve demokratik yönetim ve karar alma süreçleri, eğitimdeki yenilik çalışmaları, bütçenin sınırlı olması sebebiyle okullara daha az ödenek ayrılması, iş yükünün artması, öğrencilerin başarılarının artırılması konusundaki veli ve toplum beklentilerinin

yerine getirilmesi okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarının artmasının nedenlerindedir (Friedman, 1995; 2002; McPeake, 2007; Whitaker, 1996).

Okul müdürleri giderek artan ve birbiriyle ilişkili olan bu görevleri yaparken zaman yönetimi konusunda problem yaşayabilir. İş yükünün ve sorumlulukların artması, bir yandan müdürlerin görevlerini bırakmalarına veya erkenden emekli olmalarına; diğer yandan da müdürlük için aday olabilecek öğretmenlerin bu konumlara gelme noktasındaki isteklerinin azalmasına neden olmaktadır (Cooley ve Shen, 2000; Thomson ve Blackmore, 2006). İş yükü ve sorumlulukların artmasıyla birlikte okul müdürleri geç saatlere kadar çalışmakta, hafta sonları işe gitmekte veya eve iş götürebilmektedir. Bu durumların her ikisi de okul müdürlerinin iş ve aile yaşamları arasındaki dengenin bozulmasına, beraberinde fiziksel ve duygusal olarak tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (zer ve Kış, 2015).

İş doyumunu; işin gerektirdiği görevler, örgütün çevresi, çalışma şartları, çalışma ortamı, örgüt iklimi, yöneticiler ve çalışma arkadaşları gibi farklı etmenlere karşı çalışanlarda oluşan duygusal izlenimlerdir. Kişinin işine ilişkin memnuniyet düzeyi farklı değişkenlerden etkilenmekle birlikte iş doyumunun yoğunluk ve sürekliliği zamanla değişebilir. Çalışanlar genellikle iş doyumunu, işten elde ettikleri maddi yarar ve kazançlar, örgütün kendisine karşı davranışları ile çalışma arkadaşlarıyla oluşturdukları arkadaşlıklara göre değerlendirmektedirler. Çalışanların işlerinden veya çalışma şartlarından memnun olması, bireysel performanslarını etkilemektedir. Bunun yanında çalışanın işe yönelik beklentilerinin fazla olması zamanla huzursuzluk kaynağı olabilmektedir. İşe yönelik beklentilerin fazla olduğu ve bunların karşılanamadığı durumlarda çalışanların performansları ve iş doyumları düşmektedir.

Eğitim bağlamında düşünüldüğünde iş doyumunu; okul müdürünün, okuldaki tüm paydaşlara karşı tutum ve davranışları veya işinden duyduğu memnuniyet olarak belirlenebilir. Okul müdürlerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde olması, eğitimin sürdürülebilir hedeflere ulaşması için önemlidir. Ayrıca okul müdürlerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri, iş doyumları ile doğrudan ilişkilidir. Bu noktada işinden memnun olan okul müdürlerinin işe ilişkin tutumlarının olumlu olması, işlerini severek yapmalarını ve dolayısıyla da eğitimin kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır. Düşük iş doyumuna sahip okul müdürleri ise, okulu amaçlarına ulaştırma noktasında sorunlar yaşayabilecektir (Baltacı, 2017).

İş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlayamayan okul müdürlerinin yaşadıkları iş-aile, aile-iş ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri artmakta, iş doyum düzeyleri azalmaktadır

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi “Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul müdürlerinin yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması ne düzeydedir?
2. Okul müdürlerinin iş doyumları ne düzeydedir?
3. Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, çalışılan okul türü, ödül alma durumu, katılan toplam hizmet içi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, çalışılan okul türü, ödül alma durumu, katılan toplam hizmet içi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemede hangi etmenlerin etkili olacağı konusunda ipuçları vereceği için, bu araştırma sonucunda ortaya çıkacak bulguların önemli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim kurumlarında verimliliği artırmak için iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin düşük, iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağlamak oldukça önemlidir. Bu çerçevede bir n adım olarak okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, çeşitli değişkenlere göre ele alınması ve bunlar arasındaki ilişkinin incelenmesi önem taşımaktadır. Alan yazında ulaşılan kaynaklar incelendiğinde, okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ve iş doyum düzeylerini birlikte inceleyen bir çalışmanın bulunmaması açısından bu araştırma önemlidir. Araştırma bulguları ışığında okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyum düzeylerini etkileyebilecek okul bazlı önlemler alınabilir. Ayrıca araştırma bulguları Millî Eğitim Bakanlığı'nın okul mdrlarına yönelik olarak düzenlediği hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin içeriğinde yapılacak düzenlemelere katkı sağlayabilir. Okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini etkilemek amacıyla iş-aile yaşam çatışması düzeyleri de değerlendirilerek yönetim uygulama ve politikalarının geliştirilmesine katkı sağlanabilir. Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyum düzeylerinin uygulamalı çalışmalarla belirlenmesi uygulayıcıların bu yönde bilgilendirilmesine, konu ile ilgili çözüm önerilerinin geliştirilmesine ve iş doyumlarının artırılmasına katkıda bulunulabilecektir. Böylece iş-aile yaşam çatışmasının ve olası sorunlarının anlaşılması sağlanarak bu neden ve sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmasına ışık tutacak ve yol gösterecektir.

1.5. Varsayımlar

Araştırmada yararlanılan kaynakların gerçeği yansıttığı, örneklemenin araştırmanın evrenini temsil ettiği, okul müdürlerinin lme araçlarına doğru ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul ilinin Bağcılar ilçesinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan okul müdürleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Yönetim: Örgütün hedeflerini yerine getirmek amacıyla problem çözme, planlama, örgütleme, koordine etme ve değerlendirme gibi işlemlere ilişkin kural, kavram,

kuram, model ve tekniklerin sistemli ve bilinçli bir şekilde ustalıkla uygulanmasıyla ilgili çalışmaların bütünüdür (Erdoğan, 2014).

Eğitim Yönetimi: Toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenen hedeflerini yürütmek amacıyla etkili bir şekilde işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir (Başaran, 1994).

Okul Yönetimi: Eğitim yönetiminin sınırlı bir alan olan okula uygulanmasıdır (Bursalıoğlu, 2013).

Okul Müdürü: Bir okulda amaçları yerine getirebilmek için çalışanları örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirerek koordine eden ve denetleyen kişilerdir (Aydoğan, 2008).

İş-Aile Yaşam Çatışması: Esas itibarıyla roller arası bir çatışma olan iş-aile yaşam çatışması, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol beklentilerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumlu olmamasıdır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003).

İş-Aile Çatışması: Kişinin işiyle ilgili üstlendiği rolün, ailesiyle ilgili yükümlülüklerini yapmasına engel olması nedeniyle gerçekleşen çatışma ya da işten aileye dönük olan çatışmadır (Frone, Russell ve Cooper, 1992).

Aile-İş Çatışması: Ailenin işle ilgili görevlerin yapılmasına engel olması nedeniyle gerçekleşen çatışma ya da aileden işe dönük olan çatışmadır (Voydanoff, 2005).

İş Doyumu: Kişinin işinden ve işiyle ilgili etmenlerden almış olduğu haz ve mutluluktur (Eğimli, 2009).

BÖLÜM II

2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde kuramsal çerçeveye yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yönetim

Geçmiş insanlık tarihi kadar eskiye dayanan yönetim kavramı, milattan önce topluluklar halinde yaşayan ilk insanlardan günümüz modern işletmelerine kadar uzanan süreçte önemini sürekli korumuştur. Bilimlerin en yenisi, sanatların en eskisi olan yönetim bilimi bilim adamları tarafından farklı zamanlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Kaynakların bazılarında insanları yönetme sanatı olarak açıklanan yönetim bilimi kavramı, bazı kaynaklarda örgütsel amaçlara ulaşmak için insanlara iş yaptırma sanatı şeklinde tanımlanmıştır. Yönetim kavramı Endüstri devrimiyle birlikte profesyonel yöneticilik ismiyle anılmaya başlamış, ayrıca modern örgütlerin vazgeçilmez ögesi olmuştur (Değirmenci ve Okur, 2015).

Günümüzde evrensel bir süreç olduğu konusunda görüş birliğine varılmış olan yönetim kavramıyla ilgili çok sayıda tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

Yönetim; birden çok insanın bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek, belirledikleri amaca yönelik olarak yaptıkları eylemlerin bütünüdür (Öztekin, 2002). Yönetim bir kuruluşta hedefe ulaşmak için yapılan çalışmaların düzenlenmesidir (Ertürk, 2013).

Başaran (2000) yönetimi; planlama, örgütleme, koordine etme, iletişim ve denetim süreçlerinin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre yönetim; örgütün hedeflerini yürütmek amacıyla problem çözme, planlama, örgütleme, koordine etme ve değerlendirme gibi işlemlere ilişkin kural, kavram, kuram, model, tekniklerin sistemli ve bilinçli bir şekilde ustalıkla uygulanmasıyla ilgili çalışmaların bütünüdür. Kısaca yönetim; bir süreç, bilim ve aynı zamanda sanat olarak kabul edilmelidir (Erdoğan, 2014).

Eren (2016) yönetimi; belirli birtakım amaçlara ulaşmak için öncelikle insanlar olmak üzere maddi kaynakları, donanımı, demirbaş eşyaları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyum içinde, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma, uygulama süreçlerinin toplamı şeklinde tanımlamaktadır. Yönetim düşüncesinin temel ögesini ve konusunu oluşturan yönetim kavramı; en genel anlamda hedeflerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için bir insan grubu içinde iş birliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik olarak sürdüren çalışmaların bütünüdür (Baransel, 1979).

Bu açıklamaların tümü yirmi birinci yüzyılın sonlarına doğru çalışan, memnuniyet, iş süreçlerini iyileştirme, performans değerlendirmeleri ve takım çalışması kavramlarının yönetim dünyasının odak noktası olduğunu belirtmektedir (Eğriboyun, 2015).

2.2. Eğitim Yönetimi

Eğitim; insanlık tarihiyle başlamış, okul adı verilen formal örgütlerin kurulmasıyla sonraki dönemlerde gerçekleşmiştir. Roma kaynaklı olduğu anlaşılan eğitim yönetimi alanındaki ilk terimler arasında; okul müdürü, eğitim müdürü, müfettiş, teftiş, yetki ve sorumluluk gibi terimler yer almaktadır (Bursalıoğlu, 2014).

On dokuzuncu yüzyıldan başlayarak bilimsel araştırmaların konusu olduğu varsayılan eğitim yönetiminin; eğitim hizmetlerinin meydana getirilmesinde, madde ve insan gücünün yönlendirilmesi konusunda önemli bir görevi bulunmaktadır (Aslanargun, 2007). Eğitim yönetimi, yönetim biliminin bir alt dalı olarak görülebilir. Çünkü eğitim yönetiminin temel çerçevesi, yönetim biliminin temel kurallarının eğitim kurumlarına uyarlanmasıdır (Erdoğan, 2014).

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kurulan eğitim örgütünü, önceden belirlenmiş olan amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkili şekilde işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir (Başaran, 2000). İlgili olduğu eğitim örgütünü eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatarak etkili şekilde işler durumda tutmak eğitim yönetiminin başlıca amacıdır. Başka bir anlatımla; eğitim alanıyla ilgili politikaların, karar ve amaçların yürütülmesi eğitim yönetiminin ilgi alanı içerisinde yer alır. Eğitim yöneticileri de bunu yaparken; insan ve madde kaynaklarını koordine etmek, karar vermek, grubun gayretlerini

yönlendirmek amacıyla genel yönetimin kuram, kural, yöntem ve tekniklerinden yararlanmaktadır (Kaya, 1996).

Özetle; yönetim biliminin kuramsal temellerinin eğitime uygulanması olarak tanımlanan eğitim yönetimi; eğitim sisteminin amacının gerçekleştirilebilmesi için eğitim örgütlerinde bulunan insan gücü, anapara, zaman, malzeme ve yer gibi öğelerin daha verimli, daha ekonomik ve daha iyi bir şekilde kullanılabilmesidir (Okutan, 2012).

Eğitim yönetimi alanındaki araştırma konularını incelediğimizde bunların büyük ölçüde toplumumuzun dışında üretilen hesap verebilirlik, sosyal sorumluluk, örgütsel vatandaşlık, kriz, toplam kalite yönetimi, öğretmen yeterlilikleri, okul ve yönetici standartları, yapılandırmacı program, pozitif psikanaliz, gelişimsel rehberlik, yönetici ve program yeterlilikleri gibi kavramlardan aktarıldığını ve çevrildiğini görürüz. Bu kavramların, toplumumuzun tarihsel ve kültürel bağlarıyla yakından ve uzaktan bir ilişkisi bulunmamaktadır. İçinde gelişmiş olduğu toplumların geçici sorunlarını çözmeye yönelik olarak yapılan bu araştırmalar günlük geçici çözüm arayışlarıdır (Turan ve Şişman, 2013).

2.3. Okul Yönetimi

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alan olan okula uygulanmasıdır. Bir başka anlatımla, eğitim yönetiminin bir alt uygulama alanı eğitim yönetimidir (Erdoğan, 2014). Eğitim yönetiminin ağırlık merkezi olan okul yönetiminin önemi; yönetimin örgütü amaçlarına göre yaşatma görevinden kaynaklanmaktadır (Bursalıoğlu, 2013).

Okul yönetimi, okulun önceden belirlenen genel ve özel amaçlarını ilke ve kurallar doğrultusunda gerçekleştirmek şeklinde tanımlanabilir. Okuldaki tüm madde ve insan kaynaklarını en etkili ve en verimli şekilde kullanarak, okulu amaçlarına uygun yaşatmak okul yönetiminin görevidir. Sistemin amaçları ve yapısı okul yönetiminin alanını ve sınırlarını belirlemektedir. Nasıl ki eğitim yönetimi; yönetimin eğitime uygulanması sonucunda ortaya çıkıyorsa, eğitim yönetiminin okula uygulanması sonucunda da okul yönetimi ortaya çıkar. Okulun topluma liderlik yapabilme görevini gerçekleştirmek, okul yönetiminin görevidir. Dünyada toplumun aynası olma görevini okullar üstlenmiş olup, bu görevde en önemli sorumluluk okul yönetimindedir. Demokratik yönetimin geliştirilmesi, okulun ve çevresinin

geliştirilmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, çevredeki diğer kamu ve eğitim yöneticileriyle iş birliği yapılması, milli eğitim politikalarına uygun çalışmalar yapılması, eğitim ve yönetim alanlarına katkı sağlanması, etkili bir işletme yönetimi geliştirilmesi ve yerleştirilmesi okul yönetiminin görevleri arasındadır (Okutan, 2012).

2.4. Okul Müdürü

Okul müdürü ilgili mevzuatın, eğitim politikalarının ve modern eğitim düşüncesinin istekleri yönünde okulu hedeflerine ulaştırmakla görevli ve sorumlu olan kişidir (Kaya, 1996). Okulda hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için çalışanları örgütleyen, yönlendiren, koordine eden ve denetleyen kişi okul müdürüdür (Gürsel, 1997).

Hangi tür ve kademede olursa olsun, bir okulun başarıya ulaşmasında en önemli pay okul müdürüne aittir (Arnn ve Mangieri, 1988; Austin ve Holowenzak, 1985; Balcı, 2001; Buluç, 2009; Levine ve Lezotte, 1990). Okul müdürlerinin yönetim görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için, kendi rolleri ile okuldaki diğer çalışanların rollerini doğru anlamaları ve buna göre davranmaları gerekmektedir (Aydın, 2016).

Yirmi birinci yüzyılda yarışma ortamı egemen olmuş, üretkenlik ve nitelik anlayışına göre çalışan eğitim kurumları için liderlik konusu önem kazanmıştır. Etkili liderler eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında büyük rol sahibidirler. Okulda lider olarak görülen kişilerse öncelikli olarak okul müdürleridir (Gürsel, 1997).

Başarılı okul müdürlerinden etkili liderlik davranışı, iyi iletişim becerileri, grup dinamiği ve yönetimi, program değerlendirme, koordine ve planlama gibi görevlerinden başka; öğretmenlerin öğretimsel yeteneklerinin geliştirilmesi yönünde etkili bir rehberlik yapmaları beklenmektedir. Okul müdürü öğrencilerin başarı düzeylerinin yükseltilmesi, öğretmenlerin öğretim yöntemlerinin geliştirilmesi, etkili öğretim konusunda ve öğretmenleri kontrol sürecinde yol gösterici konumundadır (Çelik, 2007; Sergiovanni, 2008).

Yirmi birinci yüzyılın okul müdürlerinden eğitim ve öğretim kalitesine sahip, mesleki gelişimini sürdüren, kendini sürekli yenileyen, teknolojiyi yakından izleyen, okulun her yönden gelişmesi amacıyla gayret gösteren, çalışanlarıyla, çevreyle ve toplumla iyi ilişkiler kuran, sorumluluğa sahip birer lider olmaları beklenmektedir.

Çünkü, güçlü bir liderin varlığı başarılı bir okul ortamının oluşmasında önemlidir (Edmonds, 1979).

Bilgi toplumunun okul müdürleri “benim okulum” anlayışı yerine “bizim okulumuz” anlayışını benimseyerek, okulu “patron” gibi değil, bir “orkestra şefi” gibi yönetirler (Okutan, 2012).

2.4.1. Okul Müdürlerinin Görev ve Sorumlulukları

Eğitim ve okul yöneticiliği öğretmen ve öğrencilerin sınıflara yerleştirilmesi, ders araç ve gereçlerinin sağlanması, öğrencilerin okula devamının sağlanmasından çok daha fazlasını gerektirir. Ailelerin zamanla daha çok bilinçlenmesi, eğitime verilen önemin artması ve eğitimin yaygınlaşmasıyla birlikte eğitim yönetimi de eskisinden daha karmaşık bir iş haline gelmiştir. Değişen şartlar müdürlerin iş çeşitliliğini ve buna paralel olarak yeterlilik standartlarını da değiştirmiştir. Artık okul müdürlerinin sadece yönetimin teknik yanlarını bilerek ve odasında oturarak okulu etkili yönetmesi olanaksız olmuştur. Özellikle Türkiye gibi merkezi sınav sisteminin eğitim sistemini bütünüyle etkisi altına aldığı ülkelerde toplumsal baskılar dikkatleri akademik başarı üzerine çekmeye başlamıştır. Akademik başarıya verilen önemin artması okul müdürlerinden beklenen roller içerisinde genelde öğretim liderliği, özelde ise eğitim programı yöneticiliği rollerini ön plana çıkarmıştır (Gümüseli, 2014).

Okul müdürlerinin eğitim programının yönetilmesine ilişkin dolaylı ve dolaysız yerine getirmek zorunda olduğu çok sayıda görev ve bu görevlerle ilgili türlü sorumlulukları vardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Okulun ihtiyaçları ve kendi iş yüküne bağlı olarak sınıftaki öğretimle ilgili işlerle ilgilenmek.
2. Gerektiğinde öğretmen olarak derslere girmek.
3. Öğrencilerin başarılarının değerlendirilmesi ve kaydedilmesini sağlamak.
4. Öğretmenlere rehberlik etmek ve denetlemek.
5. Öğretmen, yardımcı öğretmen veya diğer görevlilerle ilgili raporları kontrol etmek ve onaylamak.
6. Sınıfta yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerini gözlemek ve gerektiğinde öğretmenlere mesleki önerilerde bulunmak.

7. Öğretmenler arasındaki iş yükünün dengeli bir şekilde dağılımını sağlamak.
8. Gerek okula dayalı ve okula odaklanmış, gerekse okul dışından yönlendirilen öğretmen eğitim programlarını geliştirmek.
9. Okulun ihtiyaçlarına uygun eğitimsel hedefler geliştirmek ve bunları başarmada genellikle öğretmenlere ve özellikle de yeni ve deneyimsiz öğretmenlere yardımcı olmak.
10. Meslekle ilgili uygulamaları düzenli olarak gözlemlemek için daha önceden belirlenen okul veya öğretmen değerlendirme süreçlerine katılmak ve böylece öğretim, öğrenim ve yönetimin geliştirilmesine katkıda bulunmak.
11. Okuldaki ölçme ve değerlendirme yöntem ve araçlarının tam ve hatasız olmasını sağlamak.
12. Okuldaki sosyal, kültürel faaliyetlerin artırılmasında aktif rol oynamak.
13. Öğrencilerin toplum tarafından düzenlenen sportif, kültürel ve eğitimle ilgili faaliyetlere istekli katılımını özendirmek.
14. Okulun eğitim programını ve eğitim programı geliştirmeye ilişkin güncel yaklaşımları izlemek ve okula uyarlamak.
15. Öğrencilerin öğrenme durumları ve davranışları ile ilgili olarak velilerle toplantı yapmak.

2.5. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı

Bir aile içinde doğan ve büyüyen insanlar, yaşamlarının belirli döneminden sonra bir meslek sahibi olurlar. Bu nedenle, insanların günlerinin önemli bir bölümü işlerinde veya ailelerinin yanında geçmektedir. Dolayısıyla, insanların yaşamla ilgili beklentileri incelendiğinde bunların işleri veya aileleri ile ilgili olduğu görülebilmektedir. Benzer şekilde, bir insandan beklenenler denildiğinde de genellikle bireyin çalışma ortamının ve aile bireylerinin ondan beklentileri anlatılmaktadır (Fu ve Shaffer, 2001; Noor, 2004).

Kişilerin iş ve aile yaşamına ait rol ve görevleri hayatın en önemli iki merkezi rolü olarak değerlendirilmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Birbirini etkileyen bu roller ve bu rollerin beklentileri arasında denge kurmaya çalışan; fakat, bu rolleri dengelemede zorluk yaşayan kişi, çoğu zaman iş-aile yaşam çatışması yaşayabilmektedir (Balaban ve Özdemir, 2013).

İş veya aile rollerinin baskısı arttığında iş-aile yaşam çatışmasında da artışlar görülür. Bir rolün kişinin kendisini algılamasındaki merkezîyeti rol baskısına neden olan bir kaynaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Role bağlılığın artmasıyla birlikte o rol için ayrılan süre de artmakta, bu durum diğer rolün isteklerine uyum sağlamayı zorlaştırmaktadır. Bir role bağlılık zihinsel olarak da bireyin aklını uğraştırmaktadır. Diğer rolün gerekleri fiziki olarak giderilse de bireyin akli zihinsel olarak bağlanmış olduğu rolle doludur (Frone ve Rice, 1987). İş-aile yaşam çatışması; çalışan kişilerin aynı zamanda, çalışan anne, baba ve eş gibi birden çok rolünün olması ve bu rollerin birbirleriyle çatışması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Dubrin, 1997). İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin birbirleriyle uyumsuzluk göstermesi ve çalışanın üzerinde neden olduğu gerilimin artmasıyla birlikte, çalışanın iş ve aile yaşamı dengesi bozulabilir ve çatışma yaşayabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.6. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Yönleri

İş-aile yaşam çatışmasının, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki yönü bulunmaktadır (Frone vd., 1992). İş-aile yaşam çatışması konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, aile-iş çatışması konusunun genel anlamıyla çatışma sürecinin daha az araştırılan tarafını temsil ettiği görülmektedir. Kişinin ailesinin özellikleri ve ailesi ile ilgili durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, performansını etkilediği konusunda görüşlere karşın; aile-iş çatışması iş-aile çatışması gibi incelenmemiştir. Daha yakın zamanlarda, araştırmacılar her iki yönü de dikkate alarak araştırmalarını oluşturmuşlardır. İş-aile çatışmalarından çok aile danışmanlığı, sosyoloji ve psikoloji bölümünde araştırma konusu yapılmaları bunun önemli nedenlerinden birisidir. Fakat, özellikle son yıllarda bu konunun örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi yazınına girmesiyle birlikte diğer yönü olan aile-iş çatışması konusu da incelenmeye başlanmıştır (Çarıkçı, 2001).

2.6.1. İş-Aile Çatışması

Günümüzde, çalışanların aileleriyle işleri arasında yaşamış oldukları çatışmalar iş dünyasının en önemli sorunlarından birisidir. İnsanların işlerinin fazla olması aile yaşamlarını olumsuz etkilemekte; bu durum kendisinin ve ailesinin mutluluğunun azalmasına yol açmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

İş-aile çatışması, kişinin yaptığı işle ilgili rolün ailesiyle ilgili sorumlulukları yerine getirmesine engel olması sonucunda ortaya çıkan çatışma veya işten aileye dönük çatışma türüdür (Frone vd., 1992). Bir örgütün üyesi olmanın gereği kabullenen rolle, bir ailenin üyesi olmanın gereği kabullenen rol arasında uyumsuzluk olduğunda iş-aile çatışması meydana gelmektedir. İş ve aile yaşamının gereği benimsenen farklı roller arasındaki uyumsuzluğun artması, yaşanan iş-aile çatışmasının da artmasına neden olmaktadır. İş-aile çatışması, bir tür rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışması kişilerin iş ve aile yaşamı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen, bu sebeple kişilerin iş ve aile alanı dışındaki yaşamlarını da etkileyen önemli konulardan birisidir. Özellikle günümüz dünyasında teknolojik alanda yaşanan gelişmelerin yaşamı kolaylaştırdığı düşünülse de öncelikle teknoloji alanında olmak üzere her alanda yaşanan hızlı değişimler örgütlerin, dolayısıyla çalışanların üzerindeki baskının artmasına neden olmaktadır (Baykal, 2014).

2.6.2. Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması, aile kurumunun işle ilgili sorumlulukların karşılanmasını engellemesi nedeniyle ortaya çıkan çatışma ya da aileden işe yönelik çatışma durumudur (Voydanoff, 2005). Aile-iş çatışması, iş-aile çatışmasının tersine kişinin ailesiyle ilgili sorumluluklarının iş performansına engel olması sonucunda ortaya çıkan olumsuz bir durumdur. Bir başka anlatımla, kişinin ailesiyle ilgili olarak üstlendiği rolün iş yaşamını olumsuz etkilemesi olarak tanımlanabilir. Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran ana neden aile ve ailenin özellikleridir (Çarıkçı, 2001).

Kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını düşürmesi sonucunda ortaya çıkan olumsuzluk durumunu anlatan aile-iş çatışmasında, ailenin iş üzerindeki etkilerinin önemi artmaktadır. Evini taşıyan, çocuğu rahatsızlanan ve benzeri nedenlerle işine gidemeyen bir çalışan aile-iş çatışması yaşayabilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

2.7. İş-Aile Yaşam Çatışması Türleri

İş-aile yaşam çatışması zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.7.1. Zaman Esaslı Çatışma

Bir role ilişkin zaman baskılarının, diğer rolün beklentilerinin gerçekleştirilmesini zorlaştırması durumunda zaman esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, zaman esaslı çatışma iş ya da aile rollerinden birisinin yapılması için ayrılan zamanın diğer rolün yapılmasını zorlaştırması, hatta olanaksız duruma getirmesiyle ortaya çıkan çatışma türüdür. Zaman, zaman esaslı çatışmanın en önemli ve belirleyici ögesidir. Yani çatışmanın nedeni zamanın sınırlı olmasıdır (Çarıkçı, 2001).

Hafta sonu tatilinde çocuğuyla sinemaya veya maça gitmeyi planlayan bir baba iş yerinde gelişen umulmadık bir durum karşısında hafta sonunda da çalışmak zorunda kalıyorsa zaman esaslı çatışma yaşayacaktır. Diğer yönden akşamleyin evinde işiyle ilgili bir rapor hazırlama düşüncesinde olan bir anne evine geldiği zaman küçük çocuğunun bakımı veya hastalığı nedenleriyle rapor hazırlayamadığında yine zaman esaslı çatışma yaşayabilecektir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Zaman esaslı çatışmanın işle ilgili nedenleri; çalışma saatlerinin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programlarının esnek olmayışı, nöbet sisteminin varlığı ve düzensiz oluşu şeklinde sıralanabilir. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskılarının diğer rolün beklentileriyle uyuşmaması durumunda çatışma yaşanmaktadır.

Zaman esaslı çatışmanın aileyle ilgili nedenleri; aile rolü için ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında evli çalışanların bekâr çalışanlara, çocuğu olan evli çalışanların çocuğu olmayan çalışanlara göre daha fazla çatışma yaşadıkları ifade edilmektedir (Taşdelen, Aksoy ve Çakmak, 2016).

2.7.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Bir roldeki gerginlik belirtileri, diğer roldeki belirtileri etkileyebilmektedir. Bu durum işteki gerginliğin aileye veya ailedeki gerginliğin işe yansımalarıdır. Özellikle iş hayatındaki iş yükünün fazla olması, kişilerarası ilişkilerin zayıflığı, iş güvensizliği, kontrol, iş rolündeki belirsizlikler ya da çatışma, rol yükünün fazla oluşu, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının yetersiz oluşu, fiziksel ve psikolojik iş beklentileri, çalışma ortamındaki değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık ve yönetme fırsatlarının olmayışı gibi

olumsuz etkiler kişilerin aile yaşamlarını da doğru orantılı etkilemektedir (Taşdelen vd., 2016).

Birey iş rollerinin neden olduğu yorgunluk, gerginlik ve sinirlilik gibi durumlarını ailesine yansıttığında gerginlik esaslı çatışma ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985). Akşama kadar işinde karşılaştığı çok sayıda olumsuzluk nedeniyle kişinin yorgun, gergin, sinirli ya da endişeli bir şekilde evine gelmesi ailesiyle ilgili bazı sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinden gerginlik esaslı çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde evde eşyle tartışan veya çocuğuyla ilgili olarak fazla sinirlenen bir kişinin bu durumunu işine, amirine veya çalışma arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolünü engellemesi anlamını taşımaktadır. Her iki durumda da alanlardan birinde ortaya çıkan olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınmakta, diğer alanla ilgili rolün performansını da düşürmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Fakat günlük yaşamda bu durum evin işe yansıtılmasından çok işte yaşanan gerginlik ve sıkıntıların eve yansması şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca, kişinin işte yaşadığı gerginlik ve sıkıntıları evine yansıttığında göreceği anlayış ve sabır; evle ilgili sorunlarını işine yansıttığında göreceği anlayıştan daha farklı olacaktır. Gerginlik esaslı çatışma durumunda, bazen ev ve iş alanlarında yaşanan gerginlik birbirini olumsuz etkileyebilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Gerginlik esaslı çatışmanın işle ilgili nedenlerine çokça iş yükü, yönetici desteğinin olmayışı veya yetersiz oluşu, işe bağlılık; aileyle ilgili nedenlerine ise aileyükünün fazla oluşu, eşlerin birbirlerine yetersiz destek olması veya destek olmaması örnek olarak verilebilir (Frone ve Rice, 1987; Higgins ve Duxbury, 1992).

2.7.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma; bir alandaki rolün gerektirdiği davranış ile diğer alandaki rolün gerektirdiği davranışın birbiriyle uyumlu olmaması sonucunda yaşanan çatışma türüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir başka ifadeyle; bir rolde gerçekleştirilen davranış şekillerinin, diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyuşmamasıdır (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Kişi, rolünün gerektirdiği gibi davranışlar sergilemelidir. Evde iş yerindeki, iş yerinde de evdeki gibi davranışlar sergilerse sorun yaşanabilecek ve çatışma çıkabilecektir. Örneğin; evde ailesine son derece sıcak, duyarlı ve yumuşak davranan

kişi çalışma ortamında da emrindeki çalışanlara benzer şekilde davranırsa sorun yaşayacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal özellikleri nedeniyle, farklı davranış şekillerini kabul etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Madsen, 2003). Benzer biçimde, işinde son derece disiplinli ve düzenli olan bir baba evinde de eşi ve çocuklarına benzer davranışları sergilediğinde ailesiyle sorun yaşama ihtimali artacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

2.8. İş-Aile Yaşam Çatışması Kuramları

İş ve aile yaşamlarının birbirini etkilemediği varsayımının tersine yaşam alanlarından her ikisinin etkileşim içerisinde olduğu varsayımına dayanan çalışmalar incelendiğinde konuyla ilgili beş farklı kuram görülmektedir. İş ve aile yaşamlarının iletişimi konusunda geliştirilen bu varsayımlar; rasyonel bakış açısı, telafi, katkı, taşma ve çatışma kuramıdır (Efeoğlu, 2006).

2.8.1. Rasyonel Bakış Açısı Kuramı

Rasyonel bakış açısı kuramına göre; bireyin iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birine ayırması gerekli zamanın artması sonucunda, algılanan çatışma düzeyi de artmaktadır (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987). Bireyin, işine ayırdığı zamanın fazla olması ailesiyle ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmesini engellemekte ve bu durum bireyin daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Benzer şekilde, bireyin evinde geçirdiği zamanın fazla olması işiyle ilgili görevlerini gerçekleştirmesini engellemekte ve bu durum daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Higgins, Duxbury ve Lee, 1994).

Rasyonel bakış açısı kuramı, çatışma sürecinin cinsiyet boyutunu da incelemeye çalışmaktadır. Buna göre erkeklerle karşılaştırıldığında çalışan kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi aile rollerine daha fazla zaman ayıracakları varsayılmakta, bu nedenle daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşamaları beklenmektedir. Benzer şekilde erkekler işleriyle ilgili faaliyetlere daha fazla zaman ayıracaklarından kadınlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaları beklenebilir (Kinnunen ve Mauno, 1998).

2.8.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramına göre, işteki ve iş dışındaki yaşam arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler yaşamlarını daha kaliteli bir şekilde sürdürmek için aile veya iş alanından herhangi birindeki eksikliği diğer alanla tamamlama çabası içine girerler (Zedeck ve Mosier, 1990). Örnek verirsek; aile hayatında mutsuz olan kişiler, iş konusunda kendilerini daha mutlu edecek faaliyetler yapmak isterler. Diğer yandan iyi bir kariyere veya kendilerine doyum veren bir işe sahip olamayan kişiler aile hayatlarında doyum sağlamaya çalışırlar (Burke, 1986).

Telafi kuramına göre işi konusunda doyumsuz olan, üstleri veya çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşayan, bir üst dereceye yükselemeyen, aylığında artış olmayan kişi işinde yaşamış olduğu mutsuzluğu ailesine daha fazla zaman ayırarak ve onlarla daha çok ilgilenerek karşılamaya ve bu şekilde denge sağlayıp doyum elde etmeye çalışacaktır. Aynı biçimde eşiyile sorunlar yaşayan, sürekli tartışan, evliliğiyle ilgili problemleri olan birey zamanının çoğunu iş yerinde geçirmeye, mesaiye kalmaya, işi konusunda daha çok sorumluluk almaya çalışacaktır (Kütükçüoğlu, 2002).

2.8.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramına göre, bireyin aile ve iş yaşamından elde ettiği doyum düzeyi genellikle yaşam doyumuyla ilgilidir. Bunun sonucunda, kişisel ve örgütsel etmenler birbirlerini, bireyin genel yaşam doyum düzeyini ve iyi olma durumunu etkilemektedir (Efeoğlu, 2006).

2.8.4. Taşma Kuramı

Bu kurama göre, iş yaşamında yaşananlarla iş yaşamı dışında yaşananlar arasında benzerlik bulunmaktadır. Taşma olumlu veya olumsuz olabilir. Gerginlik, baskı, işte düzensizlik ve endişe gibi olumsuz duyguların heyecan, mutluluk öğrenme ve işte gelişme gibi olumlu duygulardan baskın olması durumunda olumsuz duygular özel hayata taşınır. Böyle bir durumda birey genellikle tek başına kalmayı tercih eder ve özel hayatı için olumlu enerjisi kalmaz. Fakat bireyin işi; yetenekleri, özellikleri, gereksinimleri değerleriyle örtüşürse olumlu duyguları ortaya çıkartır ve "pozitif taşma" meydana gelir. Eğer bireyin işi; yetenekleri, özellikleri, gereksinimleri,

değerleriyle örtüşmezse olumsuz duygular ortaya çıkar ve "negatif taşma" meydana gelir (Evans ve Bartoleme, 1984).

Kişilerin iş ve aile gibi belli başlı bazı rolleri aynı zamanda sürdürmeye çalışması gerginlik ve iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçlara neden olsa da taşma kuramına göre; çatışmayla baş etme yeteneği olan bireyler için birden çok rolü aynı zamanda yerine getirmenin yararları, zararlarından daha çok olmaktadır. İşe ayırdıkları süre ve gösterdikleri ilgi gibi, aile yaşamına da zaman ayıran ve ilgi gösteren bireyler bir tek role konsantre olan bireylere göre daha başarılı ve daha doyurucu bir yaşam sürdürebilmektedirler. Çünkü bir rolde edinilen deneyimler taşma kuramında anlatıldığı gibi farklı rollere de yansımaktadır (Perrone, Webb, Wright, Jackson ve Ksiazak, 2006).

2.8.5. Çatışma Kuramı

Temelleri Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal tarafından 1964 yılında yapılan araştırmaya uzanan çatışma kuramına göre; hiç kimsenin iş veya aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışma sebebi değildir. Çatışmanın nedeni bu rollerin gereği üstlenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin bireyde birbirleriyle uyumsuz istekler yaratmasıdır (Efeoğlu, 2006).

Çatışma kuramına göre, bir alanda sağlanacak doyum veya başarı diğer alandaki rol için fedakârlık gerektirmektedir. Her iki alandan gelen rol istekleri uyumlu olmadığı için, birey üzerinde baskı oluşturarak çatışmaya neden olmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990).

2.9. İş-Aile Yaşam Çatışmasını Etkileyen Etmenler

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen etmenler; kişisel, işle ve aileyle ilgili etmenler olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir.

2.9.1. Kişisel Etmenler

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen kişisel etmenler; kişilik, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu olarak ele alınmaktadır.

2.9.1.1. Kişilik

Kişilik; bir insanın duyusunu, düşünüşünü ve davranış biçimlerini etkileyen öğelerin kendine özgü görüntüsüdür. Sürekli olarak içeriden ve dışarıdan gelen uyaranların etkisinde kalan kişilik; kişinin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve davranışlarının tümünü içine alır. Kısaca, kişiliğin ortaya çıkmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde bulunduğu çevrenin etkisi birlikte görülebilir. Buradan çevrenin etkisini göz önünde bulundurarak, kişiliğin yalnız kişiye özgü özellikleri değil; belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunu, belirli ölçüde de bütün insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucuna ulaşılabilir (Tınar, 1999).

İş-aile yaşam çatışmasının önemli nedenlerinden birisi kişiliktir. Çünkü bireyin kişiliği onun algılayışlarını, bu nedenle de davranışlarını belirlemektedir. Kişilik yapısı olumsuz insanlar; genellikle yaşadıkları olayları, içinde buldukları durum ve şartları olumsuz bir anlayışla değerlendirmekte, yaşamla ilgili olumsuz duygular beslemektedirler. Böyle kişilikli bireyler koşullar ne olursa olsun memnuniyetsiz olacakları, sinirli, gergin, stresli bir ruh durumu içinde bulunacaklarından diğer insanlara göre her türlü çatışma ve stresi yaşama olasılıkları da daha fazladır (Doruk, 2008).

Kardiyoloji alanında birer uzman olan Friedman ve Rosenman, farklı bir çıkış noktasıyla oluşturdukları araştırmada bireyleri A ve B modeli kişilik şeklinde sınıflandırmışlardır. A modeli davranışlar karakteristik olarak sürekli zamanla yarışan, başarıya odaklı insanlarda görülmektedir. Bu kişiler; hızlı çalışan, hızlı konuşan, aynı zamanda birkaç işi yapmaya çalışan, aceleci, kızgın, beklemeye dayanamayan, konuşanın sözünü kesmeye eğilimli olan kişilerdir. A modeli kişilik özelliklerine sahip bireyler miktar (para, başarı, sorumluluk) kavramını başarılarının kanıtı olarak kullanırlar ve niceliğe daha fazla önem verirler (Bluen, Barling ve Burns, 1990; Mueser, Yarnold ve Bryant, 1987). Doktora ya da bir arkadaşını ziyarete gittiklerinde bile telefonda iş görüşmesi yapan, geçinilmesi zor olan, çevresindeki insanların sorunlarıyla zaman kaybetmek istemeyen ve çevrelerine sevimsiz görünen bu kişiler sevimliden çok kendilerine saygı gösterilmesine öncelik verirler. Bu kişilerin işten çıkarılması hiçbir zaman kişisel başarısızlıkları nedeniyle değil, çalışma arkadaşları ya da yöneticileriyle olan kişilik çatışması nedeniyledir (Baltaş ve Baltaş, 2000).

Üst düzey yöneticilik konuları için yapılan yarışma sonuçlarında, A modeli kişilikler çoğunlukla B modeli kişiliklere yenilirler. Çünkü içinde buldukları yarışma duygusu ve tutku bu kişilerin bakış açılarını daraltarak, zekalarından gerektiği ölçüde yararlanmalarına engel olmaktadır. Bu kişiler birkaç günde alınması gereken bir kararı hızlı bir şekilde çok kısa bir süre içerisinde alabilirler. Bu durum da stratejik ve taktik yanlışların ortaya çıkmasına neden olabilir (Baltaş ve Baltaş, 2000).

A modeli kişiliklerin zıt özelliklerini taşıyan bireylerse, B modeli olarak isimlendirilirler. B modeli kişilik özelliklerini taşıyan bireyler daha rahat, daha geçimli, daha az yarışçı ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006).

B modeli kişilik türüne sahip bireyler insanlarla veya zamanla daha az çatışma içerisindedirler. Hayata karşı daha dengeli ve rahat bir tutum içerisindedirler. Bu kişiler kararlı bir şekilde çalışarak kendilerini daha güven içinde hissederler. B modeli kişilerin A modeli kişilerden daha fazla veya daha az başarılı olduğu söylenemez (Moorehead ve Griffin, 1992).

2.9.1.2. Cinsiyet

Günümüzde halen süren geleneksel rol arzuları sebebiyle çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık devam edebilmektedir. Kadınlar meslek seçiminden ve işe alımlardan başlanarak örgütsel kaynakların ve olanakların paylaşımına kadar, çalışma yaşamında çok yönlü ayrımcılığa uğrayabilmektedirler (Önel, 2006).

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen önemli etmenlerden birisi cinsiyettir. Cinsiyet açısından iş-aile yaşam çatışması incelendiğinde; kadınların erkeklere göre daha yüksek çatışma yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışan kadınların iş ve aile ortamında erkeklere göre oynaması gereken rolleri çok daha fazladır. Kişinin üstlendiği her bir rol kendisine zaman ayrılmasını ister. Zamanın yetersiz olduğu düşünüldüğünde, kadının üzerindeki rol baskıları artmakta ve bu durumda denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanmaktadır. Bu çatışmada kadın, rolleri arasında tercihte bulunmak; annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir elde etmek için bir iş mi? sorularına cevap verebilmek için bazı kararlar almak durumundadır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010).

Aile hayatının kadınların iş yaşamı ve kariyeri üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda araştırma sonucunda; evlilik ve çocukların kadının kariyerini engellediği, fakat aynı durumun erkeğin kariyeri için problem oluşturmadığı belirlenmiştir. Kadın ve erkek rolleri ile ilgili bu durum kadınların üst kademelere rahatlıkla yükselmesine engel olmaktadır (Aytaç 2001).

2.9.1.3. Yaş

Çalışanın yaşı, hissettiği iş-aile yaşam çatışmasında dolaylı bir çatışma sebebi olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirmede bireyin yaşı arttıkça iş ve aile rolleri değişmekte, bu nedenle de işi ve ailesinin ondan beklentileri farklılaşmaktadır (Çarıkçı, 2001).

Kişilerin yaşlarıyla iş ve aile iletişimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, kişilerin yaşlarıyla yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kişilerin yaşlanmasıyla birlikte bilgi, deneyim, para gibi işteki kaynaklarının arttığı, daha az iş stresi yaşadıkları ve iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006).

Çalışanlar yaşlarının ilerlemesiyle birlikte fazla çalışmaların altından kalkmakta zorlanmakta ve genç meslektaşlarının çalışma hızına yetişemeyerek, daha hızlı yorulmaktadırlar. Çalışanlarda yaşlılıkta biyolojik farklılıklardan başka; düşünme, kavrama, öğrenme ve problemlere çözüm bulma gibi alanlarda da farklılıklar gözlenmektedir (Erdoğan, 1999). Sonuç olarak; insanlar yaşlılık dönemlerinde bedenlerini kontrol etmeleri azaldığından emekli olma, ölüm endişesi ve korkusuna kapılmaktadırlar (Wooten, Sulzer ve Cornwell, 1994).

2.9.1.4. Medeni Durum

Evlilik ve kariyer, kişilerin yaşamlarındaki en önemli olaylar arasındadır. İki alan arasındaki olumlu etkileşim iş ve evlilik yaşamı yönünden yeni fırsatları; olumsuz etkileşimse beraberinde çatışmayı ve mücadeleyi getirmektedir. Kadın ve erkekler evlilik ve kariyer konusunda farklı düşüncededirler. Kadınlar aynı konumdaki evli erkeklere göre iş yaşamında daha geri planda kalırlar ve daha düşük kariyer beklentisi içindedirler. Bunun nedeni evliliğin kadının kariyerini geri plana atmasıdır (Fidan, 2005).

Düzenli, mutlu bir evliliğin ve aile hayatının devam ettirilmesinde kadın önemli bir role sahiptir. Ev işlerinin yapılmasında da başlıca sorumluluk kadına ait olmakta ve kadınların çoğu ev işlerine bağlı kalmaktadır. Dolayısıyla kadının erkeğin ekonomik yükünü azaltarak aile bütçesine katkıda bulunması aile birliğini güçlendirmekte; fazla yorulması ve kendisine yeterince zaman ayırmaması evine olumsuz olarak yansımaya neden olabilmektedir (Arpacı ve Ersoy, 2007).

Kişilerin bekâr ya da evli olması çalışma performansını ve çatışmayı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kadınların iş yaşamında bekârken ortaya koymuş oldukları çalışma performansları, evlenmelerinin ve çocuk sahibi olmalarının ardından düşebilmektedir. Olumlu şekilde devam eden evlilikler işteki performansı olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve uzun süren boşanma süreçleri kişinin performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Mutsuz evlilikler ve uzun süren boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların kişilerde neden olduğu yüksek stres işe odaklaşmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve hassaslaşan kişilerin çatışma yaşamalarını kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007).

2.9.1.5. Öğrenim Durumu

Öğrenim durumunun iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda çok sayıda farklı sonuç ortaya çıkmıştır. Yüksek öğrenimli çalışanlardan daha çok iş yapmaları istendiğinden, bu çalışanların daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşamaları ortaya çıkan sonuçlardan birisidir (Hofäcker ve König, 2013).

Yüksek öğrenimli kişilerin görevde yükselme olanakları daha fazladır. Görevde yükselme sonucunda, kişinin görev ve sorumluluklarının artması üzerindeki iş baskısının da artmasına neden olacağından iş-aile çatışması yaşamaları mümkündür (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012). Çalışma yaşamında daha üst kademelere ulaşabilen eğitimli kişiler, aileleriyle ilgili sorumluluklarının işleriyle ilgili önceliklere engel olması nedeniyle aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Oysa düşük öğrenimli kişiler çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalıştıklarından hem iş hem de aile sorumluluklarına yeteri kadar zaman ayırarak dengeyi sağlamakta, dolayısıyla roller arası çatışma yaşamamaktadırlar (Carnicer, Sánchez, Pérez ve Jiménez, 2004).

2.9.2. İşle İlgili Etmenler

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen işle ilgili etmenler; çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği, iş gerekleri ve yöneticilerin tutumu, işe bağlılık, işin sağladığı gelir düzeyi başlıkları altında toplanmaktadır.

2.9.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği

Sanayi devriminin başlamasının ardından işletmeler kârlarını artırmak ve diğer rakipleriyle yarışabilmek için günlük çalışma saatlerini 12-16 saat aralığında belirlemişlerdir. Yönetimde neoklasik yönetim kuramının gelişmesi ve sosyal etkinliklerin önem kazanmasıyla çalışma saatlerinde kısıtlamalara gidilmiştir. Çalışma saatlerinin azaltılmasıyla birlikte devamsızlık oranının düştüğü ve çalışma saati başına verimin önemli ölçüde arttığı gözlemlenmiştir (Örücü ve Kaplan, 2001). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ülkemizde haftalık 45 saati geçen çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Bu düzenlemeyle gün içinde veya hafta başında yapılan fazla çalışmayı izleyen gün ve haftalar içerisinde eksik mesai yaparak eşitleme olanağı getirilmiştir (Çil, 2007).

İşyerinde fazla zaman harcayan birey, ailesiyle daha az zaman geçirecek ve iş-aile yaşam çatışması yaşayabilecektir. Aynı zamanda, çalışma sürelerinin fazla olması sonucunda birey eve yorgun geleceğinden; bu durum aile bireyleriyle olan ilişkilerini olumsuz etkileyecek ve daha çok iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olabilecektir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Çalışma saatlerinin fazla ve düzensiz oluşu kadın ve erkek çalışanları farklı oranda etkileyen, her iki cinsiyet için de iş-aile yaşam çatışmasını artıran etmenlerdendir. Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, özellikle evli ve çocuk sahibi olan çalışanların evlerine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle evli ve çocuklu çalışanlar, bekâr çalışanlara göre daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşayabilmektedir (Grönlund, 2007).

2.9.2.2. İş Gerekleri ve Yöneticilerin Tutumu

Örgütler yapılan işlerin uygulanışı konusunda beklenti içerisindedirler. Bu beklenti işin gereğine uygun şekilde yapılması yönündedir. İş gerekleri, bir iş kapsamında yapılması gerekli çalışmaları ve ulaştırılması gereken sonuçları ifade

etmektedir. Çalışanlar, işleriyle ilgili ne gerekiyorsa onu yapmalıdırlar. Fakat çalışanlar bazen işin gereklerini yerine getirmek için uzun uğraşlar vermeli ve özverili olmalıdırlar. Bu durum sonucunda kişiler, yoğun iş gerekleriyle boğulabilmektedirler (Boles, Johnston ve Hair Jr, 1997).

Günümüzde yönetimin baskısı ya da desteği, ailenin baskısı ya da desteği gibi iş-aile yaşam çatışmasında önemli rol oynayabilmektedir. Aile hayatını destekleyen işverenlerle çalışan bireyler ailelerine daha fazla zaman ayırabileceğinden, yaşadıkları çatışma daha az olacak ve aile sorumluluklarına daha çok zaman ayırabileceklerdir (Önel, 2006).

Yöneticilerin çalışanlarına iş ve bireysel amaçları doğrultusunda destek vermesi durumunda, birey daha az iş-aile yaşam çatışması yaşayabilecektir. Bireylerin kişisel gelişimlerine destek olan, işteki öncelikleriyle ilgili bilgi veren ve bireyin iş yaşamı dışında da türlü rolleri olduğunu kabullenen, iş ve aile yaşamının dengelenmesi amacıyla türlü yollar arayıp bulan yöneticiler sayesinde işten kaynaklanan problemlerde azalma olabilecektir. Yöneticisi ve iş arkadaşları tarafından desteklenen, iş yerinde rahat bir ortamda çalışan bireyin; iş nedenli etmenlerden olan stres, zamansızlık, yorgunluk gibi olumsuz durumlardan daha az etkileneceği düşünülmektedir (Önel, 2006).

2.9.2.3. İşe Bağlılık

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan işle ilgili etmenlerden birisi de iş bağlılıktır. Günümüzde örgütler ve çalışanlar açısından önemli olan ve incelenmesi gereken işe bağlılık kavramı, 30 yılı aşkın bir süredir ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamının vazgeçilmez bir ögesi olan işe bağlılık bireyde acelecilik, kontrol ihtiyacı, mükemmeliyetçilik, zamanının çoğunu iş yerinde geçirme, sürekli işle ilgili şeylerle uğraşma, işine karşı önlenemez bir bağımlılık, sabırsızlık, stres gibi özelliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Erdoğu, 2013).

İşe bağlı bireyler genellikle işleriyle çok fazla uğraştıklarından, ailelerini ihmal ederler. Fakat bunun farkında da değillerdir. Bu nedenle her zaman bulduklarında işlerine zaman ayırmaya öncelik verirler. Çoğunlukla ekonomik açıdan ihtiyaçları olmasa da çok fazla çalışırlar ve kendilerinden istenen performansın üstünde performans gösterirler. Aynı zamanda, işlerini yapmadıklarında bile akılları sürekli işlerindedir (Kasper, Meyer ve Schmidt, 2005).

Söz konusu durum içerisinde bulunan kişi aile yaşamında üstlendiği rolün gereği olarak, yerine getirmesi gereken sorumluluklar için ayırması gereken zamanı işine ayıracaktır. Fakat bu durum kişinin ailesiyle ilgili görevlerini yerine getirememesi veya eksik yerine getirmesine ve olumsuzluk yaşamasına, iş-aile yaşam çatışmasıyla karşı karşıya kalmasına neden olacaktır. İşe bağlı kişiler iş veya aile alanlarındaki rollerinden kaynaklanan problemlerde işine öncelik vereceği ve bu durumun doğal sonucu olarak da sürecin gerginliğini aile ortamına taşıyacağından yeniden iş-aile yaşam çatışması yaşayacaktır (Diker, 2010).

İşe bağlılığın örgüte olumlu katkılarının olduğunu kabul eden araştırmalara göre; işlerine bağlı çalışanların işlerinden yüksek düzeyde doyum sağladıkları, örgütlerine ve kişisel gelişimlerine güçlü bağlılık duydukları düşünülmektedir. Bu nedenle işine çok bağlı olan çalışanların işten ayrılma düşünceleri yoktur (Mudrack, 2004).

2.9.2.4. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi

Kişinin çalışma yaşamında bulunmasının en önemli nedenlerinden birisi olan ücret, bireyin iş ve çalışma ortamına ilişkin yaklaşımlarını ve algılarını etkileyen etmenlerdendir. Ekonomik rahatlık düzeyinin düştüğü durumlarda bireyin işine daha sıkı sarılacağı yönünde beklentiler vardır. Sınırlı olan iş olanakları bireyi bu yönde davranmaya yöneltebilmektedir. Aksi durumda birey elindeki işi ve başlıca gelir kaynağını kaybedecektir. Bu gibi durumlarda çalışanlar memnun olmasalar bile eldeki işlerini kaybetmemek için uğraşacaklardır. Bu durumun getireceği olumsuzlukların başında işe düşük ücret verme ve stres gelmektedir. Ailenin çocuklu oluşu aile gelirinin bölüşülme oranını artıran etkenlerdendir. Çocuklar için yapılacak harcamalar, düşük gelir düzeyine sahip ailelerde aile içi çatışmalarının daha fazla yaşanmasına neden olabilmektedir (Önel, 2006).

Çalışan, çoğunlukla aldığı parayı alması gereken miktar ve ihtiyaçları karşılama düzeyi ile değerlendirecektir (İncir, 1998). Bu değerlendirme sonucunun olumlu olması durumunda bireyin iş doyum düzeyi de artacaktır. Kişi hak ettiği parayı alamadığını hissederse iş doyumunu, işe ve kuruma olan bağlılığı düşmeye başlayacaktır. İş doyumuyla stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğundan, iş doyumunun azalması strese, yaşanan streste iş-aile yaşam çatışmasına neden olabilecektir (Gürbüz ve Tögrün, 2003).

2.9.3. Aileyle İlgili Etmenler

İş-aile yaşam çatışmasını etkileyen aileyle ilgili etmenler; aile için harcanan zaman, çocukların sayısı ve yaşları, ailede bulunan yaşlılar, aile krizleri ve boşanmalar şeklinde ele alınmaktadır.

2.9.3.1. Aile İçin Harcanan Zaman

Kişilerin hayatlarına giren her bir yeni rol ve aile bireyleri için daha fazla zaman, güç ve çaba harcamaları gerektirdiğinden genişleyen aile sorumluluklarının iş-aile yaşam çatışmasını artırması beklenen bir sonuçtur (Kayasandık, 2013).

Aile için harcanan zamanla aile içerisinde yaşamdan kaynaklanan sorumlulukların yerine getirilmesi için göze alınan zaman anlatılmak istenmektedir. Bu varsayım kişinin aile içerisinde yoğun faaliyetler ve görevler üstlenmesinden hareketle ortaya çıkmıştır. Kişi aile faaliyetlerine yoğun bir şekilde katıldığında veya aile içerisinde fazla sorumluluk aldığı anda, fiziksel olarak tükenmişlik durumu ortaya çıkacak ve bu durum kişinin enerjisini etkileyecektir. Sonuç olarak, kişi işiyle ilgili yükümlülüklerini yerine getirmekte zorlanacak ve aileden kaynaklı iş-aile yaşam çatışması yaşayacaktır (Judge ve Colquitt, 2004).

2.9.3.2. Çocukların Sayısı ve Yaşları

İş-aile yaşam çatışmalarında çatışmayla doğrudan ilişkisi olduğu düşünülen değişkenler arasında çocuk sayısı ve yaşları da bulunmaktadır (Çarıkçı, 2001). Kişinin sahip olduğu çocuk sayısının fazla olması; çocuklarına daha fazla zaman ayırmasının yanında onların olası ihtiyaç ve sorunlarıyla ilgili endişelerinde artmasına neden olmaktadır (Atabay, 2012).

Çocukların isteklerinin ve bakım sorumluluklarının yaşlarına göre farklılaştığı bilinen bir gerçektir. Küçük çocukları olan ailelerin çocuklarının yoğun bakım ihtiyacı olması sebebiyle çalışan anne ve babalar, iş gereklerinden artanzamanlarının tamamını çocuklarına ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca çocuklarının hasta olması veya yalnız kalması gibi durumlarda iş yaşamıyla ilgili olarak yapılması gereken çalışmalara ait zamana ve bu çalışmalar için harcaması gereken enerjiye taşma olmaktadır. Kişi bu durumda zamana dayalı iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır (Diker, 2010). Diğer taraftan, okul döneminde çocukları olan çalışan

anne ve babalar çocuklarının eğitimlerindeki başarılarına olan ilgileri ve bu konuyla ilgili ortaya çıkabilecek yoğun yaklaşımları nedenleriyle zorunlu olarak bir stres yaşayabileceklerdir. Bu durum bireyin yeniden iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Hammer, Bauer ve Grandey, 2003).

Bu olumsuzlukları en düşük düzeye indirmek için çocuk yetiştirme için kadın ve erkek arasında paylaştırılması ve özellikle erkeklerin çocuk yetiştirme konusunda aktif görev almalarının özendirilmesi gerekir. Örgütler çalışan anne ve babalara karşı sorumluluklarını kabul etmeli, anne-babaların doğum sonrasında yeteri kadar izin alabilmelerini sağlayacak uygulamaları yerine getirmelidir (Schwartz, 2006).

2.9.3.3. Ailede Bulunan Yaşlılar

Çocuklardan başka ailede yaşlandığı için kendi bireysel ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar zayıf ve güçsüz olan yaşlıların bakımı da söz konusu olabilir. Böyle bir durumda bireylerin aileyle ilgili sorumluluklarında artış gözlenmekte, çocuklardaki gibi bakım problemi ortaya çıkmakta ve bu problemin olumsuz etkileri iş yaşamına yansımaktadır. Kişilerin aileleriyle ilgili istekleri artacağı için; ailesine daha çok zaman ve enerji harcaması gerekecek, yaşadığı veya yaşayacağı iş-aile yaşam çatışması artabilecektir. Ailede bulunan yaşlı anne ve babaların bakımından öncelikle çocukları sorumludur. Bu nedenle, çalışanların bir kısmı belirli bir yaşa gelmiş anne ve babalarının bakımını kendi olanaklarıyla veya huzurevi, yaşlı bakımevi gibi bazı kurumlar aracılığıyla sağlamaya çalışmaktadırlar (Doruk, 2008).

2.9.3.4. Aile Krizleri ve Boşanmalar

Evlilik ve aile problemleri genellikle aile ve evlilik yaşamının belli dönemlerinde ortaya çıkar. Kişisel yaşamın temel evreleri arasındaki geçiş sürecinde yaşanan krizler gibi, evlilik ve aile yaşamındaki geçiş süreçlerinde de ağırlığı ve süreleri aileden aileye farklılık gösteren krizler yaşanmaktadır. İş sorumluluklarına değer veren, işine öncelik ayıran, düzenli ve düzenli çalışmayı ilke edinmiş aile reisleri de bu kişilik özellikleri sayesinde yükselirler. Fakat işlerine ayırdıkları zaman ne kadar fazla olursa, ailelerine ayıracakları zaman ve enerji de o derece azalır. Bu doğrultuda değişik aile krizleri yaşanabilir. Eşlerden birisinin kişisel olarak önemli bir konum elde etmesi, sosyal ilişkilerinin artması ve başarılı olması evlilik ilişkilerine zarar verebilir. İhtiyaçları ve ilgileri giderek ayrılan çiftler birbirlerine yabancılaşırken

aralarındaki karşılıklı hoşgörü ve anlayışta da azalma olur. Kadınların uzun çalışma saatleri nedeniyle yaşadıkları gerginliği eşlerine yansıttıkları görülmektedir. Bu durum tarafları karşılıklı etkilemekte, dolayısıyla erkeğin de eşine karşı sinirli bir tavır almasına neden olabilmektedir. Eşler arasında kariyer çatışmaları yaşanması da boşanmayla sonuçlanabilmektedir (Aytaç, 2001).

Kadının ister istemez zamanının büyük bir bölümünü ev dışında geçirmesi ev işlerinin geride kalmasına, bu durum da aile içerisinde huzursuzluk ve çatışmaya neden olmaktadır. Kendisine gerekli bütün iyi niyetin gösterilmesi durumunda bile ev içerisinde birtakım şeylerin geride kaldığını fark eden kadın bunun huzursuzluğunu hissetmektedir (Gürol, 2007). Mutsuz birlikteliklerin ve uzun ayrılık dönemlerinin getirdiği yıpranmalar kişilerde büyük stres yaratmakta, işe odaklanmalarını zorlaştırmakta, performanslarını azaltmakta ve çatışma yaşamalarını kolaylaştırmaktadır (Işıkhan, 2004).

2.10. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

İş yaşamının aile yaşamına etkisi sonucunda ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmasının sonuçları üzerinde duran araştırmalarda, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu, evlilik hayatı doyumu, aile hayatı doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Aile yaşamının iş yaşamını etkilemesiyle ortaya çıkan aile-iş çatışmasının sonuçları üzerinde duran araştırmalarda; aile-iş çatışmasının iş doyumu, işe geç kalma, devamsızlık ve performans üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Özmete ve Eker, 2013).

2.10.1. Yaşam Doyumu

İlk defa 1961 yılında Neugarten, Havighurst ve Tobin tarafından ileri sürülen "yaşam doyumu" terimi ilerleyen zamanlarda çok sayıda araştırmacıya rehberlik etmiştir. Yaşam doyumu terimi, bireyin iş dışında hayata gösterdiği duygusal tutum ve tavırları içermektedir (Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013).

Yaşam doyumu, belirli bir alanla ilgili olmayıp yaşamın tamamının olumlu yönde değerlendirilmesidir. Bu nedenle, kişinin yalnız işinden memnun olması yaşamından memnun olduğu anlamını taşımaz. İş memnuniyeti yaşam doyumunu arttırabilir, fakat yerine geçmez. Yaşam doyumunun nesnesi yaşamın tüm alanlarıdır (Veenhoven, 1996).

İnsanlar fiziksel, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar. Bu nedenle yaşamlarının önemli bir bölümünü işyerlerinde geçirirler. Çalışma yaşamını sıkıcı ve kötü olarak algılayan kişinin yaşam doyumu düşük olacaktır. İş-aile yaşam çatışmasının etkisiyle kişinin iş yaşamı aile yaşamına müdahale edecektir. Bu durumdan aile memnuniyeti de etkilenecek ve düşük aile memnuniyeti tekrar iş yaşamına olumsuz şekilde yansıtacaktır. Bu nedenle kişinin yaşam doyumunda daha da düşüş olacaktır. Yaşam doyumunun azalması için iş veya aile yaşamlarından birinin mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir. İş-aile yaşam çatışmaları her iki alana zarar verdiğinden, yaşam doyumunun önemli derecede düşme olasılığı vardır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). Fakat ailesinde ve işinde mutluluğu yakalayan bireylerin yaşam doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur (Beutell ve Witting-Berman, 1999).

2.10.2. Evlilik Hayatı Doyumu

Evlilik hayatı doyumu eşlerin evlilik kurumu içerisinde birbirlerine gösterdikleri sevgi ve iletişim biçimi, cinsel doyum gibi bireysel ve verilen kararlarda eşitlik, iş ve sorunları paylaşma gibi çevresel boyutlardan sağlanan psikolojik doyumdur (Sokolski ve Hendrick, 1999).

Evlilik kişinin rolleri arasına eş ve anne-baba rolünü, buna bağlı rol istek ve beklentilerini de yükler. Bu istek ve beklentiler, bazen iş rolü beklentileriyle çatışabilir. Özellikle işin zor ve stresli olması, evlilikle ilgili rol beklentilerinin gerçekleştirilmesini güçleştirmekte ve kişinin eşiyle ilişkilerini olumsuz etkileyerek evlilikten sağlanan doyumunu azaltabilmektedir (Conger ve Elder Jr, 1994; Gottman, 1979).

İşte geçirilen veya iş için ayrılan uzun çalışma saatleri ve işin yoğun stresi eşte yalnızlık duygusunu artırmakta, çalışan kişide iş-aile yaşam çatışmasına ve evdeki çalışmalardan kendini çekmeye neden olmakta, evlilik doyumu da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Aycan ve Eskin, 2005; Derya, 2008; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Higgins ve Duxbury, 1992). Bununla birlikte çalışan kişinin iş beklentilerini gerçekleştirmesi için eşin verdiği destek işin aileye müdahale etmesini engelleyerek eşler arası paylaşımı, olumlu iletişimi ve evlilikten hissedilen doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (Houseknecht ve Macke, 1981; Tubin, 2007).

2.10.3. Aile Hayatı Doyumu

Aile hayatı doyumu kişilerin aile yaşamlarını olumlu veya olumsuz yönde algılamalarının bir yansımasıdır. Olumlu algı yüksek düzeyde memnuniyeti işaret ederken; olumsuz algı düşük düzeyde memnuniyeti gösterir (Ji, Xu, Rich, 2002).

İş-aile yaşam çatışması yaşayan kişi işiyle ilgili görevlerini yapmaya çalışırken ailesini ihmal edecektir. Böylece hem kendisinin hissettiği aile doyumu azalacak, hem de ailesi ondan beklentilerini göremediğinden zamanla aralarındaki iletişim zayıflayabilecektir (Doruk, 2008).

2.10.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti çalışanın çalıştığı örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar vermesi ya da buna niyet etmesidir (Bartlett, 1999). Çalışanların işten ayrılmaya karar vermeleri örgütler açısından oldukça önemli bir durumdur. Çünkü örgütte uzun süre çalışmış deneyimli bir çalışanın işten ayrılması, yerine yeni birini yetiştirmek için uzun süre ve ciddi maliyet gerektirebilir. Yaşanan iş-aile yaşam çatışmalarının da işten ayrılma kararının verilmesinde önemli bir yeri vardır (Kayasandık, 2013).

İşi ve ailesiyle ilgili görevlerini gerektiğince yerine getiremediğini düşünen ve çoğunlukla kadın olan kişi bir tercih yapması gerektiğinde ailesini seçtiği için işten ayrılmaktadır. Yaşamış olduğu çatışma nedeniyle işten ayrılan ya da yeni bir iş aramaya yönelen kişi, genellikle çalışma süreleridaha uygun olan, daha esnek politikalara sahip, ailesine daha çok zaman ve enerji ayırabileceği bir iş arayacaktır. Kişi bulacağı yeni bir iş ile yaşamış olduğu çatışmadan kurtulacağını umut etmektedir (Kayasandık, 2013).

2.10.5. İş Doyumu

1920'lerde ilk defa ortaya çıkan, 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılan iş doyumu işçilerin yaptıkları işe karşı duygularını göstermektedir. Dolayısıyla işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentilerinin birbirine uyum göstermesi durumunda iş doyumu ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1990).

Luthans'a göre, bireyin işinden ya da iş deneyiminden kaynaklanan pozitif duygusal durumu iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Dursun ve İştar, 2014). İçinde bulunduğu psikolojik durum nedeniyle iş-aile yaşam çatışması yaşayan kişinin,

işinden almış olduğu doyumda azalma olacaktır. İşi nedeniyle evine, ailesine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadığını; onlara gerektiği gibi ilgilenemediğini düşünen çalışan işyerinde huzursuz olacak ve işinden daha az mutluluk duyacaktır. Kadınların yaşamlarında önemli bir yere sahip olan evlilik, aile ve çocuk iş yaşamındaki kariyerdan önce gelmektedir. Aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde yükselme olanaklarının sınırlanması, evliliği ve çocuklarının iş yaşamı ve kariyerini engellemesi gibi sebeplerle kadınlarda iş-aile yaşam çatışması daha fazla görülmektedir. Bu nedenle kadınlarda iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu üzerindeki daha etkisinin daha fazla olacağı düşünülmektedir (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, Rosner, 2005; Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004; Ryan, Kriska, West ve Sacco, 2001; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004).

2.10.6. İşe Geç Kalma

İş ortamının baskısı, iş yükünün çokluğu, iş stresinin yüksek olması, işyerinde kişiler arasında çatışma yaşanması, yönetici desteğinin olmaması, işe olan bağlılığın azalması ya da ailesinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle yaşadığı çatışma sonucunda kişi bilerek veya bilmeyerek işe geç gelme davranışını sergiler (Akyüz, 2015).

Kişi herhangi bir yaşam alanında yaşadığı çatışmanın sonucunda, kaçınma durumu içerisinde olacaktır. Bu kaçınma durumu bazen çatışmanın yaşandığı yaşam alanlarından herhangi birisinden; özellikle iş yaşamı alanından ayrılma niyeti olarak ortaya çıkarken, bazen de ortamdaki geçici olarak uzaklaşma durumu şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Yapılan işe belirli süre katılmama anlamında kullanılan devamsızlık bu noktada görülmektedir. Kişi bazen tamamen psikolojik refleks olarak işe belirli bir süre devamsızlık yaparken; bazen de çatışma durumunun yarattığı stresin fiziksel sağlığa yapacağı olumsuz etkinin sonucunda işe devam edemeyebilir. Böyle bir durumda, kişinin iş yaşam alanı üzerine almış olduğu sorumluluk alanı boşalacak ve örgütler açısından yapılan işin yavaşlaması gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir. Bu durumda, örgütün kendi içinde alması gereken önlemlerden bazıları kişinin yeni bir stres ortamı içine girmesine neden olabilir. Bu şekilde kişi yaşamış olduğu çatışma boyutu dışında iş-aile yaşam çatışmasının diğer boyutunun da dolaylı etkisini yaşayacak ve bu da kişide daha ağır sonuçlar doğurabilecektir (Byron, 2005).

Çalıştıkları örgüte bağlılıkları zayıf olan veya bağlılıkları olmayan çalışanlar, kendilerini örgütün bir üyesi gibi görmediklerinden işe geç kalma ve işten erken ayrılma ihtimalleri daha yüksek olabilmektedir (Meyer, Allen ve Beckstead, 1997).

2.10.7. Devamsızlık

İşe devamsızlık çalışanın herhangi bir gerekçe göstermeksizin, işverene veya yöneticiye haber vermeyerek işe gelmemesidir (Cascio, 1992). Devamsızlık problemi günümüzde işletmelerin çalışanlarıyla olan ilişkilerinde çözmek zorunda oldukları insan kaynakları sorunlarının başında gelmektedir. Devamsızlık işletmenin verimliliğini olumsuz yönde etkilediği gibi, çalışanın morali ve sağlığı açısından da önemlidir. Bu nedenle, devamsızlık problemi sadece işçi ve işveren ilişkilerini etkilememekte, işletmelerin istihdam ve insan kaynakları politikalarını da yakından ilgilendirmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010).

İşe geç gelinmesi, işten erken ayrılması, tatillere ve hafta sonu izinlerine erken başlanması, neden göstermeden sıkça izin alınması, çalışma saatleri konusunda dürüst davranılmaması, işle ilgili olmayan uzun süreli telefon görüşmeleri ve randevular, kahve ve çay içmek için istenen araların gereğinden çok olması gibi tavır ve davranışlar işe devamsızlık olarak değerlendirilmektedir. İşe devamsızlık planlanan ve programlanan iş sürecinin normal akışını, örgütsel verimliliği ve motivasyonu olumsuz olarak etkilemektedir. Bu nedenle, örgütlerin bu konuyu yakından izlemelerinde fayda vardır (Zerenler, 2008).

2.10.8. Performans

Son yıllarda işletmelerde sürdürülebilir rekabet gücü sağlamak ve işletmenin performansını üreterek artırmak önem kazanmıştır. Performans kavramı belirli bir amacın, görevin veya işlevin yapılması veya yerine getirilmesiyle ilgilidir. Performans bir çalışma sonucunda sağlananı nitel ve nicel olarak belirleyen bir kavramdır (Akal, 2003). Bireyin işini yapmak amacıyla harcadığı bütün çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyi iş performansıdır. Çabaların etkinlik derecesi (hedeflere ulaşma derecesi) olan performans gerçekleştiğinde, birey ödüllendirilirse iş doyum düzeyinde artış olur ve bu durum daha sonra gösterilecek olan çabanın niteliğini ve düzeyini etkiler (Barutçugil, 2006).

Çalışanın iş-aile yaşam çatışması yaşaması; kendine ve aile yaşamına olduğu gibi, örgütlere de önemli maliyetler yükleyebilmektedir. Çalışanın iş-aile rol isteklerini dengelemede yetersiz oluşu iş performansını düşürmekte, işe devamsızlığını ve iş doyumsuzluğunu artırmakta, yüksek iş gücü devrine neden olmakta, işe ve örgüte bağlılığını azaltarak verimliliği düşürmektedir (Özen ve Uzun, 2005). İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan kişi düşük performans ve düşük iş doyumunu sebebiyle örgüte olan bağlılığını azaltabilecek, iş doyumsuzluğu ileri boyutlara ulaştığıdaysa örgütten ayrılmayı düşünecektir (Karatepe ve Kilic, 2007).

2.11. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunun iyice kavranabilmesi için öncelikle doyum kavramının incelenmesi gerekmektedir. Doyum terimi istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyumuna ulaşma anlamlarını taşımakta; ihtiyaçların doyurulması sonucunda meydana gelen sevinç durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Halsey, 1988). İş doyumuyorsa, kişide çalışma yaşamı ya da ilgili kişiyle çalıştığı işyeri şartları arasındaki uyumun sonucunda ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve bireyin işine karşı aldığı olumlu bir yaklaşım şeklinde anlatılmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000).

Çalışma ve işteki davranışların bir belirleyicisi olarak çalışan tutumlarının öneminin uzun yıllar önce fark edilmesine rağmen, 1930'lu yıllara kadar iş doyumunu konusunda sistematik çalışmalara başlanmamıştır. 1927-1932 yılları arasında yapılan "Hawthorne Deneyleri" çalışanların davranışlarının ve performanslarının geliştirilmesinde resmi olmayan iş grupları ve iş kontrollerinin rollerini ortaya çıkarmıştır. Hawthorne çalışmalarına başkanlık yapan Elton Mayo iş ve çalışmanın genellikle bir grup etkinliği olduğunu açıklayarak, çalışanların birbiriyle ilişkisi olmayan ve kendi çıkarlarına göre rastgele bir araya gelmiş insanlar topluluğundan oluşmadığı ve verimliliğin belirlenmesinde çevre koşulları ve etmenlerin de önemli olduğunun üzerinde durmuştur (Baransel, 1979). Bununla birlikte bu araştırma, çalışanların işlerindeki davranışlarını etkileyen iş ve çevre koşullarına karşı kendi algılamalarını geliştirdiklerini ortaya koymuştur. Söz konusu bu çalışma bulguları, Taylor'un 1911 yılında yapmış olduğu çalışmadaki gözlemlerinin sonuçlarını da içermektedir. Taylor'un yapmış olduğu çalışmada da çalışanlara maddi ödüllerin verilmesiyle daha istekli olacakları vurgulanmaktadır (Landy, 1989; Locke, 1976).

Hawthorne araştırmalarından sonra, Hoppock 1935 yılında iş doyumunu konusunda bütünsel olarak ‘‘Job Satisfaction’’ adlı ilk makaleyi yayınlamıştır. Hoppock, alışanların iş doyumuyla ilgili olarak Pennsylvania’daki ‘‘New Hope’’ kuruluşunda bir araştırma yapmıştır. Yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların %88’inin işlerinden doyum sağladıklarını belirlemiştir. Araştırma sonucunda iş doyumunu ile mesleki düzey arasında doğrusal bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan alışma metodolojik yönden sorunlu olmasına karşın, örgütsel davranış alanında sosyal kabul edilmiştir (Pelit, 2015). Hoppock tarafından yayınlanan makaleden günümüze kadar iş doyumunu konusuyla ilgili önemli araştırmalar yürütölmüştür (Mertol, 1993).

İnsanlar, yaşamlarını sürdürmek ve birtakım fizyolojik gereksinimlerini karşılayabilmek için, belli bir yaştan sonra günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu açıdan, sadece maddi durumlarını değil; psikolojik durumlarını da yakından etkileyen işlerinden beklentilerini sağlayan insanlar daha mutlu olabilmektedirler. Bu nedenle, iş doyumunun insanların yaşamında maddi ve manevi yönden önemli bir rolü bulunmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İş doyumunu kişinin işine karşı göstermiş olduğu duyguların tümüdür. Bir kişinin iş doyumunun yüksek olması, o kişinin işini severek yaptığı ve işine karşı olabildiğince olumlu değerler geliştirdiği anlamına gelir (Ceylan, 1998). Kişisel açıdan yaşam doyumunu, örgütsel açıdan performans ve örgüte bağlılık gibi pek çok değerle ilişkisi bulunan bir tutum olan iş doyumunun sağlanması hem çalışanın kendisi hem de örgüt açısından çok büyük faydalar sağlayacaktır (Yüksel, 2003).

Alan yazında iş doyumunu konusunda yapılan araştırmaların amaçlarının örgütlerdeki potansiyel problemleri bulmak, devamsızlık ve işten ayrılma konularının sebeplerini ortaya çıkarmak, çalışanların davranışlarındaki örgütsel değerlemlerin etkisini değerlendirmek, yönetimle çalışanlar arasında iyi iletişim sağlamak, yönetim ve sendika arasındaki çatışmalarda doğru bilgi vermek olduğu belirtilmektedir (Karadal, 1994).

Son yıllarda eğitim alanında yaşanan değerlemler ve gelişmeler, liderlik ve iş doyumunu konularının önem kazanmasına neden olmuştur. Yöneticilerin bu değerlemlere uyum sağlayabilmeleri için iyi bir liderin özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Liderlik tarzının uygun seçilmesi örgütlerin performansını etkilemektedir. Örgütlerde başarı, mutlu ve iş doyumuna ulaşmış olan çalışanlarla

mümkün olacağı için, bu aşamada iş doyumunun önemi ortaya çıkacaktır. Çağdaş yönetim kuramcıları yönetimin birbirini tamamlayan amaçlarından birisinin hizmetlerdeki etkinliğini artırmak, diğerinse çalışanların işlerinden aldıkları doyumlarını sağlamak olduğu konusunda aynı görüştedirler (Aksayan, 1990).

2.12. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemli olmasının başlıca iki nedeni vardır. İlk neden, çalışanların işleri konusunda düşündüklerinin ve hissettiklerinin kendileri ve işleri için önemli olmasıdır. Nedenlerden ikincisiyse yöneticiler için çalışanların işlerine karşı yaklaşımlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisidir. Çünkü iş doyumunun doğrudan neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, performans, psikolojik ve fiziksel sağlıktır (Feldman ve Arnold, 1983).

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek ister. İşten doyum sağlayamayan insanlar hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve hayal kırıklığına uğurlar. İnsan yaşamının odak noktası iş olduğundan, bir işte çalışmayan kişi umutsuzluk yaşayacaktır. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş doyumundaki boşluk ve işten soğuma; moralin düşmesine, verimliliğin azalmasına ve toplumun sağlığının bozulmasına neden olacaktır. Örgütlerde çalışan kişilerin iş doyumunun düşük oluşu bir başka anlatımla iş doyumsuzluğunun yaşanması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlara neden olmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarını incelediğimizde; çalışanlarda işe gitmeyi istememe, örgütten ayrılma, kendini yetersiz hissetme, iş birliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşmayı isteme, birbiriyle bağdaşmayan kararlar verme ile nitelikte ve nicelikte düşme olabilecektir (Eğriboyun, 2015).

Yöneticiler, çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşır. Nedenlerden birincisi doyumsuz işçidir. Doyumsuz işçi işten kaçma ve olabildiğince işten ayrılmanın yollarını arar. Bu durum işletmenin zarar görmesine neden olur. İkinci neden iş doyumunu yüksek işçidir. Yüksek iş doyumuna sahip işçi daha sağlıklıdır ve daha uzun süre yaşar. Üçüncü neden doyurucu işçidir. Doyurucu olan işçi olumlu davranışlarını işyerinde, sosyal yaşamında ve aile çevresinde devam ettirir. Doyurucu işçiler yaşama ve çevrelerine karşı olumlu tutum içerisindedirler. Yaşama daha hareketli ve daha iyimser bakarlar (Şenses, 1999).

2.13. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları, içerik ve süreç kuramları olmak üzere iki bölüme ayrılır. İçerik kuramları motivasyonun dış kaynaklardan değil, kişinin kendisinden kaynaklandığı görüşüne dayanmaktadır. Bu kuramlar, kişinin işe kendisinin taşıdığı olduğu kişisel etmenlerden oluşur; beklentileri, kişiselliği, ihtiyaçların doyumunu, motivasyonu ve deneyimleri içerir (Chappbell, 1995).

2.13.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, çalışanı harekete geçirerek motive eden etmenlerin neler olduğunu belirleyerek iş doyumuna yönelten gereksinimleri tek tek göstermektedir (Sat, 2011).

2.13.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1954) isimli düşünür, gereksinimler hiyerarşisi kuramını geliştirmiş ve bu kuramla dünya çapında ün yapmıştır. Maslow, insan davranışlarına yön veren en önemli etmenin insanın gereksinimleri olduğunu belirterek motivasyon olgusuna bir yenilik getirmiştir (Sabuncuoğlu, 2005). Bu kuram, insanın içinde onu güdüleyen birincil ve ikincil etkiler olduğunu kabul eder ve iki temel varsayıma dayanır. Bu varsayımlardan ilki bireyin gösterdiği tüm davranışların sahip olduğu belirli gereksinimleri karşılamaya yönelik olduğudur. Diğer varsayımsa gereksinimlerin sırasıyla ilgilidir (Toplu, 1998).

Maslow'un kuramına göre, kişinin motivasyonunun temelinde gereksinimler yatmakta ve kişi bu gereksinimlerini karşılamak için harekete geçmektedir. Bu nedenle davranışı belirleyen önemli öğelerden biri gereksinimlerdir. Bu kuramın özünde, gereksinimlerin beş grupta toplanan bir sıra izlediği ve doyurulan bir gereksinimin güdüleyici etkisini kaybedeceği yaklaşımı bulunmaktadır. Bu gereksinimler önem durumlarına göre aşağıda sıralanmıştır (Eren, 2006; Luthans, 1992; Robbins, 1991):

- 1. Fizyolojik gereksinimler:** Yeme, içme, barınma, yaşamı sürdürme.
- 2. Güvenlik gereksinimi:** Hastalık, yaşlılık gibi durumlarda geleceği garanti altına alma.
- 3. Sosyal gereksinimler:** Kendini tanıma ve sevecenlik.

4. Saygı ve statü gereksinimi: Saygınlık, başarı, itibar.

5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Gereksinimleri yaratma ve tamamlama isteği, kişisel doyum, kişisel başarı, bilimsel buluşlar.

Maslow motivasyon modelinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerin belirli bir sıralama içinde, kişinin yaşamı süresince gereksinimler doğrultusunda motive edilebileceğini varsaymaktadır. Fizyolojik ve güvenlik gereksinimler alt düzeydeki gereksinimler şeklinde sınıflandırılırken; sosyal, saygı ve statü ile kendini gerçekleştirme gereksinimleri de üst düzeydeki gereksinimler şeklinde sınıflandırılmaktadır (Robbins, 1991). Maslow kuramında motivasyon kavramına genel düzeyde bir açıklama yapmaya çalışmış, iş ortamında bulunan çalışanın motivasyonu veya doyumunu üzerinde belirli bir şekilde durmamıştır (Yüksel, 2005).

2.13.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Motivasyon kuramlarından en çok bilineni, ayrıca iş doyumunu konusunda geliştirilen en önemli kuramlardan da birisi olarak kabul edilen Herzberg'in çift etmen kuramıdır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Herzberg, Mausner ve Snyderman tarafından 1959 yılında yapılan araştırmada, çalışanlardan işleriyle ilgili değerlendirmeler yapmaları istenilmiştir. Çalışanlar genelde memnuniyetlerini işin kendisine ilişkin etkenler, işlerini yapmada başarılı olduklarını gösteren olaylar ve mesleki gelişim olanaklarına bağlarken; memnuniyetsizliklerini işin kendisine değil, işe ilişkin çevresel koşullara bağlamışlardır. Bir başka anlatımla; çalışanlar tarafından olumlu ve doyurucu görülen olaylar başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, gelişme gibi işin içsel yönlerine; olumsuz veya doyumsuz olaylara üstlere ve aynı düzeydeki kişilerarası ilişkiler, teknik, denetim, kurum programı ve yöntemi, çalışma koşulları ve kişisel yaşam gibi dışsal yönlerine ilişkindir (Eğriboyun, 2015).

Herzberg ve arkadaşları çalışanları özendiren, çalıştığı örgüte daha fazla bağlayarak doyum sağlayan etmenleri işin içsel yönüyle ilgili etmenler olduklarından motive edici etmenler; dışsal yönüne ilişkin etmenleriyse, hijyenik etmenler olarak isimlendirmişlerdir. Bu etmenlere hijyenik etmenler isminin verilmesinin nedeni çalışan bireyi çalıştığı yerden koparan, ayıran etmenler olmalarıdır. Betimlemeye göre; mikroplu ortamlarda canlıların yaşamı nasıl tehlikeye girerse, iş yerinde de bu etmenlerin olmayışı çalışanların çalışmasını tehlikeye düşürmektedir (Eren, 2006).

Hijyenik(dışsal) etmenler çalışma ortamındaki fiziki koşulların yeterliliği, maaş ve ücret artışlarının doyurucu olması, şirket politikasının ve yönetiminin yaklaşımı, teknik bilgi ve ilginin yeterliliği, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışanın kişisel hayatına gereken saygının gösterilmesi, istihdam güvenliğinin yeterli oluşu şeklinde sıralanabilir (Eren, 2006). İçsel etmenlerse; bir işi başarıyla bitirmenin verdiği sevinç, çalışma ortamında başarılarıyla tanınma, başarıları nedeniyle övülme ve ödüllendirilme, yeteneklerine ve bilgilerine uygun bir işte çalışma, çalışırken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibi olma, görevde yükselme ve çalıştığı işte kendini geliştirebilme ve işine katkıda bulunma olanağına sahip olma şeklinde sıralanabilir (Adıgüzel ve Keklik, 2011).

İş doyumunu konusu ile ilgili çok sayıda kuram üretilmiş, fakat eğitim alanında en çok kullanılan kuram Herzberg ve arkadaşlarının kuramı olmuştur (De Nobile ve McCormick, 2007).

2.13.1.3. Mc Clelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı

Mc Clelland'ın başarım ihtiyacı kuramına göre motivasyon, bir insanın kazanma ve elde etme gereksiniminin gücüne bağlı olarak değişir. Engelleri aşmak, başkalarıyla yarışmak ve onları geçmek, yüksek bir standart yakalamak, kendini mükemmelere ulaştırmak, yeteneklerini başarılı bir şekilde ortaya koyarak kendine güveni ve saygıyı artırmak bu gereksinimin ortaya konulmasının diğer şekilleridir (Barutçugil, 2004). Mc Clelland (1961) çalışanların yaşamını etkileyen başarı ihtiyacı, bağımlılık ihtiyacı ve güç ihtiyacı olmak üzere 3 önemli güdüden söz etmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010):

a) Başarı ihtiyacı: Hedefe ulaşmak için yeteneklerin ve bilginin kullanılmasıdır (Eğriboyun, 2015).

b) Bağımlılık ihtiyacı: Başka insanlarla ilişki kurmayı, gruba girmeyi ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi içerir (Koçel, 2003).

c) Güç ihtiyacı: İnsanın çevresine üstün olma isteği sonucunda ortaya çıkmaktadır. Üstün olmak, başkalarının işlerini ve çalışmalarını kontrol altında tutmak için başvurulacak bütün gayretler, kişileri farklı kişilerle çekişmeye ve çatışmaya itebilmektedir. Bu tehlike insanın güçlü olma isteğini belli ölçüde durdurmaktadır. Dolayısıyla bu ihtiyacın şiddeti kişiden kişiye olabildiğince farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Eren, 2006).

2.13.1.4. Alderfer'in E-R-G Kuramı

Maslow ve Herzberg'in çalışmalarından sonra Alderfer, onların kuramlarını geliştirmiş ve kendisinin E-R-G kuramını oluşturmuş, Maslow'un beş farklı düzeydeki hiyerarşisini üçe indirmiştir (Gökçe, 2001):

- 1. Var olma ihtiyaçları:** Bu grup Maslow'un fizyolojik gereksinimlerini, maddi ve manevi ödüllendirmeyi, cezalandırma ve çalışma koşullarını içermektedir.
- 2. İlişki ihtiyaçları:** Bu grup Maslow'un güven ve sosyal grup adı altında toplamış olduğu konuları içermektedir.
- 3. Gelişim ihtiyaçları:** Bu ihtiyaç grubu Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinde en üst düzeyde bulunan kendini gerçekleştirme grubuna karşılık gelmektedir.

Maslow'un kuramının tersine bu kuram, üst düzeydeki gereksinimlerin doyumu için alt düzeydeki gereksinimlerin doyurulmasını şart olarak koymamaktadır. Bunun ötesinde ERG kuramı gereksinimler hiyerarşisinin ters yönde de çalışabileceğine göstermektedir (Gökçe, 2001).

2.13.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarında davranışın başlamasından sonuna kadar olan çalışmalardaki değişkenler açıklanmaktadır. Bunun yanında bu kuramlar, kişisel farklılıkların motivasyon üzerindeki önemine odaklanmışlardır (Eren, 2006). Süreç kuramları içerik kuramlarının tersine insan ihtiyaçlarını gidermede kullanılan ve araç olarak nitelendirilebilecek bir takım dışsal etmenler (ödüller) üzerinde durmuşlardır (Gökçe, 2001).

2.13.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom (1964) insan davranışlarını, kişinin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentileri açısından açıklamaya çalışır. Kişiler sonuçların hangisini seçeceklerini belirler ve onları elde etmek amacıyla gerçekçi tahmin yaparlar (Can vd., 2001).

Bireyler, işle ilgili ödüllere karşı belirli bir değer taşırlar. Ayrıca harcadıkları çabayla işi başarma ve ödüle ulaşma arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentileri vardır. Wroom, insanların çalışma şartları içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesi ya da ortaya konulması üzerinde durmuştur. Wroom'a göre, insanların belli şartlar

altındaki davranışlarının beklenen ve hesaplanabilen bir değeri vardır. Beklenen bu değer in büyüklüğü de zaten o kişiyi o uğurda hareket ettiren gücün büyüklüğüne eşittir (Özdemir, 2006).

Robbins (1991)'e göre de motivasyon konusundaki en geniş açıklama beklenti kuramıdır (Eğriboyun, 2015). Vroom'un beklenti kuramı motivasyonu belirleyen üç ana etmen üzerinde temellenir (Bailey, 2002; Eren, 2006; Scott, 2004):

1. Başarı-ödül-beklenti ilişkileri: Kişinin zihnindeki davranışların bazı sonuçları veya ödülleri vardır. Bir başka ifadeyle kişi tüm davranışlarının sonucunda bazen ödüllendirileceğini, bazen de cezalandırılacağını düşünür veya bu beklentiyle işe başlar. Örnek verecek olursak çalışan, standart üretim miktarında normal ücret alacağını, standart üretim miktarının üzerine çıktığı zaman da ek prim sağlayacağını bilir ve bu beklentiyle çalışmaya başlar. Çalışanlar ödüllerin tümüne farklı şiddet derecesinde isteklidirler. Kişisel ihtiyaç ve değerlerden oluşan değerlendirme sonuçları bunun nedenidir.

2. İstek veya ihtiyaç şiddeti: Her ödülün veya cezanın her çalışan için gereksinim veya istek şiddeti farklılık gösterir. Buna ödülün değeri veya çekiciliği adı da verilebilir. Çalışanların ödüllerin tümüne farklı şiddet derecesinde istekli olmasına neden olan kişisel gereksinim ve değerlerden meydana gelen valüasyon sonuçlarıdır. Örneğin çalışanların bazıları iş arkadaşlarından memnun olduklarından ve onlarla yakınlaşmayı daha fazla önemsediklerinden işlerinde terfi etmeye yeterince razı değillerdir. Vroom beklenti (ümit) kuramında, amaca karşı duyulan isteklerin gücü için valance terimini kullanmıştır. Bunun yanında beklenti ve amaçlara ulaşılma istendiğinde valance (+) değeri pozitif, bu hedeflere yönelik bir ilgi olmaması durumunda valance (-) değeri negatif olacak şekilde ifade edilmiştir. Fakat burada valance amacın asıl değeri değil, beklenen değeridir. Değer, kişilerin kazanabilecekleri muhtemel ödüllere verdikleri önemdir. Örnek verirsek, sıkı çalışma kendiliğinden (+) valance sahip değildir; fakat bu yoğun çalışmanın sonucunda görevde yüksenilecekse ya da ödül alınacaksa bu amacın valancesi (+) olacaktır. Vroom'a göre, bir insanın motive edilmesi bütün sonuçların valanceleriyle beklentilerinin çarpımlarının toplamına eşit olacaktır. Bu kuramın formülü; $G = \sum (B \times V)$, $\sum =$ Toplam, $G =$ Güç, $B =$ Beklenti, $V =$ Valance biçiminde belirtilmektedir (Onaran, 1981).

3. Çaba-Başarı-Ümit (Beklenti) İlişkileri: Çalışanın işinde ortaya koyacağı çaba iki etmene bağlıdır. Bu etmenlerden ilki; çabanın sonunda elde etmeyi düşündüğü beklentiler, ikinci etmense, gösterilen çaba sonucunda kendinden beklenen başarıyı sağlama olasılığıdır (Gülнар, 2007).

2.13.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams (1965) tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, öncelikle bir motivasyon kuramıdır. Fakat iş doyumunu ve doyumsuzluğuyla ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir. Bu kurama göre; bireyin işte göstermiş olduğu başarı ve doyuma ulaşma derecesi çalışmış olduğu ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlıdır (Eğriboyun, 2015).

Çalışanlar iş durumundan sağladıklarını (çıktılar), o işe katkılarıyla (girdiler) ilişkili olarak algırlarlar. Daha sonra da kendi girdi ve çıktı oranlarını aynı konumda olan diğer çalışanların girdi ve çıktı oranlarıyla karşılaştırırlar. Yapmış oldukları karşılaştırma sonucunda eşitsizlik ortaya çıktığında bunu düzeltmeye çalışırlar. Sonuç olarak; daha yüksek veya daha az verimlilik, artan veya azalan çıktı kalitesi, iş devamsızlıkta artış ya da gönüllü olarak işten ayrılma olabilir (Robbins, 1991).

Eşitlik kuramı, örgüt çalışanlarının işlerine ilişkin davranışlarının anlaşılmasına önemli katkılar sağlamıştır. Çalışanların hissettikleri eşitlik durumları; işe ilişkin davranışlarını, tepkilerini ve iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların örgütsel adalet beklentilerini önemsemeli ve eşitsizlik olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınmaya özen göstermelidirler (Özkalp, 2001).

2.13.2.3. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı, iş doyumunu ve performans arasında bir ilişkinin var olduğunu açıklamayı hedefleyen bir kuramdır. Lawler ve Porter, Vroom'un beklenti(ümit) kuramını daha da geliştirmişlerdir. Sonuçsal koşullandırma kuramı olarak da adlandırılan bu kurama göre ödül ve ceza uygulamasıyla çalışanda olması istenen davranışlar güçlendirilmekte, istenmeyen davranışlarsa zayıflatılmaktadır. Bu kuram, iş doyumunu ve performans arasındaki ilişki üzerinde daha çok durmaktadır. Buna göre iş doyumunu performansı artırırken, iş doyumsuzluğuysa performansı azaltılmaktadır (Luthans, 1992).

Bu kuram Vroom'un modelini temel almakla birlikte ona bazı eklemeler yapmaktadır. Vroom'un üzerinde durduğu konular, çalışanların bilgi düzeyleri ve yetenekleridir. Bu kuramdaysa çalışanın iş performansı sağlayabilmesi, yoğun gayret göstermesinin yanı sıra iki koşula daha bağlıdır. Birinci koşul kişinin gerekli yetenek ve bilgi donanımına sahip olması, diğer koşulsuz çalışırken sonuca ulaşmak için uygun rol yapısında bulunmasıdır (Koçel, 2003).

Lawler ve Porter kuramının temel özelliği daha önceki kuramlarda belirtilen kavramları bir araya getirmesi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymasındadır. Bu kuramda geçen kavramlar ödülün değeri, algılanan ödül, çaba, kişisel özellikler, rol algıları, işi başarma ve iş doyumunu şeklinde ifade edilebilir. Burada bahsedilen ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılır. Dışsal ödüllere göre içsel ödüllerin doyum sağlaması ve performansı olumlu yönde etkileme olasılığı daha yüksektir (Onaran, 1981).

2.13.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

1960'lı yılların sonlarında Locke tarafından oluşturulan amaç kuramı da diğer kuramlar gibi, kişideki doyum ve doyumsuzluğun nedenlerini açıklamak için ortaya çıkmıştır. Sahip olunan amaçların ulaşılabilir derecesiyle bireylerin göstereceği performans ve motivasyon arasında ilişki bulunur. Belirli amaçları olmak çalışanın performansını artırmaktadır. Kendileri için yüksek düzeyde amaç belirleyen bireyler daha çok çaba göstermekte ve işlerini daha iyi yapmaktadırlar (Özdemir, 2006).

Bu kurama göre, yöneticiler çalışanların performanslarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle, yöneticiler tarafından öncelikli olarak özgün ve çalışanlarca benimsenen amaçlar belirlenmelidir. Belirlenen amaçlar kabul, belirginlik ve güçlük derecesi olmak üzere üç özelliğe sahip olmalıdır (Öztürk, 2003). Çalışanlar, kendileri veya başkaları tarafından belirlenen yüksek amaçları benimsediklerinde; daha fazla çaba ve daha iyi performans gösterebileceklerdir. Bu sayede yöneticilerin önemli bir motivasyon aracı sağlayacakları söylenebilir (Çetinkanat, 2000).

Amaç kuramı çalışana güdülemek için amaçların belirlenmesinin kolay ve etkili bir yol olduğunu, fakat doğru biçimde kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Yanlış kullanılması durumunda; örneğin amaçlar eşit olarak belirlenmediğinde veya ulaşılamayacak amaçlar belirlendiğinde, çalışanda doyumsuzluğa ve performansın düşmesine neden olabilir (Semerci, 2005).

2.14. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

İş doyumunu etkileyen etmenler, bireysel ve örgütsel etmenler olmak üzere iki temel grupta incelenmiştir.

2.14.1. Bireysel Etmenler

İş doyumunu etkileyen bireysel etmenler; yaş, medeni durum, cinsiyet, öğrenim durumu, kişisel özellikler ve iş deneyimi olarak ele alınmaktadır.

2.14.1.1. Yaş

Genel olarak yaş arttığında iş doyumunda da artış gözlenmektedir. Genç yaşta olanlar daha düşük düzeyde iş doyumuna ulaşmaktadırlar. Çoğu genç insan sorumluluk duyduğu ve kendisini yeterli hissettiği bir iş bulmakta başarısız olduğundan, ilk işlerinde düş kırıklığı yaşamaktadır. Daha yaşlı çalışanlarsa, istenilen çalışma şartlarıyla var olan çalışma şartlarını daha iyi karşılayabilmektedir. Yaşları daha büyük çalışanlar daha fazla ücret almakta, gençlerden daha uzun zamandır bu işte çalışmaktadırlar. Bu çalışanlar şüphesizdir ki daha çok ödül almışlardır (Demirci, 2003; Derin, 2003). Yaşlı kişiler hayattan daha az beklenti içerisindedir. Bu kişiler çalıştıkları işyerlerinde çalışma sürelerini tamamlamış, işyerindeki sosyal ortama ve arkadaşlarına alışmışlardır. Fakat genç çalışanlar daha yüksek düzeyde beklentilere sahip olduklarından, buldukları duruma alışmaları daha zordur. Bazı farklılıklar olmakla birlikte, iş doyumunun yaşla doğru orantılı bir şekilde arttığı düşüncesi hâkimdir (Tınaz, 2005).

2.14.1.2. Medeni Durum

Çalışan bireylerin evli ya da bekâr olmaları, onların iş dışı yaşamlarındaki alanlarda üstlenecekleri sorumluluklarını da farklılaştıracağı için iş doyumunu etkileyebilecek bir etmen olarak görülmüştür (Çakır, 2001). Evlilikle birlikte kişinin sorumlulukları artmakta, düzenli bir iş yaşamı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişiler bekârlara göre daha düzenli olabilmektedirler. Yapılan araştırmalar evli çalışanların daha az devamsızlık yaptıklarını, işten daha az ayrıldıklarını ve bekarlara göre daha çok doyurucu olduklarını göstermektedir (Urlu, 2010).

2.14.1.3. Cinsiyet

Bireysel etmenler arasında en fazla tartışma konusu olan ve dikkat çeken etmen cinsiyettir. Kadın ve erkeğin yapıları ve rolleri çeşitli farklılıklara sebep olmaktadır. Bu durum farklı doyum düzeylerini oluşturmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004). Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonuçları, cinsiyetin iş doyumunu üzerinde daha çok dolaylı etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etmen olduğunun çeşitli araştırmalarla ortaya konulmasına rağmen, hangi cinsiyetin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarlı olmayan sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Pelit, 2015)

2.14.1.4. Öğrenim Durumu

Çalışanın işinde daha başarılı olmasını sağlayan öğrenim durumu iş doyumunu etkileyen bireysel etmenlerden başlıca birisidir. Bu sayede daha iyi koşullara sahip işlerde çalıştıkları ve buna bağlı olarak iş doyumlarının daha yüksek olacağı belirtilmektedir. Fakat böyle bir sonucun, yüksek öğrenimli çalışanların kendi öğrenim durumlarına uygun ve elverişli koşulları (ücret, statü, vb.) olan bir işte çalışmalarıyla sınırlı olabileceği düşünülmektedir (Baysal, 1987).

Öğrenim durumuyla iş doyumunu arasında net bir şekilde ortaya çıkmayan, karmaşık bir ilişki vardır. Genel beklenti çalışanın öğrenim durumunun yükselmesine paralel olarak iş doyumunun da artması yönündedir. Öğrenim durumunun daha iyi iş olanaklarını ve yüksek ücreti beraberinde getirmesi bunun nedenidir. Fakat bu bazı durumlarda gerçekleşmemektedir. İyi bir öğrenime sahip olan her bireyin beklentilerine uygun işe girmesi mümkün olmadığı gibi, iyi bir ücretle çalışma olanağına da sahip olması mümkün olmayabilir. Bu durum kişilerde doyumsuzluğun oluşmasına neden olmaktadır. Öğrenim durumunun düşük olması çalışanın var olan işini koruma çabasında olması (iş güvencesi) ve görevde çok fazla ilerleme (kariyer) gibi beklentilerinin olmaması; kısaca iyi eğitilmiş çalışana göre daha alçak gönüllü beklentilerinin olması iş doyum düzeyinin artmasına sebep olmaktadır (Keser, 2006).

2.14.1.5. Kişisel Özellikler

Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile kişisel özellikler arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çevresine uyum sağlayamayan ve sınırlı olan kişiler yaptıkları işlerden doyum elde edemezler. Hayata bakış açıları olumsuz olan bu kişiler başkalarıyla iyi ilişkiler kuramazlar (Sevimli ve İşcan, 2005). Olgun ve oturaklı bir kişiliğe sahip kişilerse, işlerinde kararlı ve sabırlı olduklarından iş doyum düzeyleri yüksektir (Aşık, 2010).

2.14.1.6. İş Deneyimi

Yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların iş deneyimleri ve iş doyumları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Oshagbemi, 2000). Başka bir ifadeyle, uzun süredir aynı alanda veya aynı kurumda çalışanların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle iş deneyimi iş doyumunu üzerinde etkisi olan önemli etmenlerden birisidir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

Çalışanların deneyimleri arttıkkça işlerine olan uyumları da artmakta, bu nedenle işlerinden aldıkları doyum da yükselmektedir. Deneyimsiz çalışanlarda doyumsuzluk duygusunun oluşmasına neden olan en önemli etmen çalışanın gerçek dışı beklentileridir. İşe yeni başlayan deneyimsiz kişilerin iş garantisine ilişkin şüphelerinin bulunması ve terfi, ücret gibi iş koşullarınailişkinçokça beklentilerinin olması nedenleriyle işlerinden daha az doyum sağladıkları belirtilmektedir (Savaş, 2012).

Çalışanlar zaman geçtikçe, işinde deneyim kazanarak daha gerçekçi düşünmeye başlarlar. Bunun sonucunda çalışanın beklentileri de iş yaşamının gerçeklerine göre olmakta ve iş doyum düzeyi artmaktadır. Deneyimsiz ve işe yeni başlayan çalışanların ilk yıllarında iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, fakat hizmet süreleri arttıkkça iş doyum düzeylerinin giderek yükseldiği gözlemlenmiştir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Ayrıca daha uzun süre görev yapmış çalışanların sahip oldukları deneyimle işe yeni başlayanlara göre, iş yeri içinde memnuniyetsizliğe neden olan zorluklarla başa çıkmada daha başarılı oldukları ve böylece daha fazla iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir (Adkins, 2009).

2.14.2. Örgütsel Etmenler

İş doyumunu etkileyen bireysel etmenlerin yanı sıra, örgütsel bazı etmenler de son derece önemlidir. Örgütsel etmenler; iş ve işin özellikleri, çalışma koşulları, yönetim, örgüt yapısı, iletişim, ödüllendirme, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, iş güvenliği, ücret ve yan ödemeler şeklinde ele alınmaktadır.

2.14.2.1. İş ve İşin Özellikleri

İnsanlar kendilerine yeteneklerini kullanma olanağını veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıklarında, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldiğinde işlerinde doyuma ulaşırlar (Robbins, 1991).

Hackman ve Oldham'a göre iş özellikleriyle motive edilen işler; çalışanlar arasında başarıma duygusunu, yüksek içsel iş motivasyonunu, iş doyumunu ve işe ilişkin kişisel gelişim olanaklarını daha iyi sağlamakta, bu sayede çalışanların ihtiyaçları daha fazla doyurulmaktadır. Aynı zamanda iş doyumuyla; işin çeşitliliği, önemi, geri bildirim ve özerkliği arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Chiu ve Chen, 2005). Hackman ve Oldham, iş özelliklerini belirlemek için yaptıkları çalışmada beş ayrı temel özelliği ifade etmişlerdir:

- 1. Otonomi:** Çalışanın yapmış olduğu işle ilgili olarak bağımsız karar verme özgürlüğüdür. Yönetimin çalışana yakından ve sıkı bir denetimle izlemesi, bağımsız çalışması önlenen çalışanın iş doyumunu düşürecektir.
- 2. Görev kimliği:** Çalışanın bir işi başlangıcından sonuna kadar yerine getirip getirmemesidir. Çalışanlar gösterdikleri çabanın bütüne katkısını rahatlıkla görebileceklerinden, yaptıkları nedeniyle başarıma duygusunu tadarak işlerinden doyum elde edecektir.
- 3. Görevin önemi:** İşin başkaları tarafından önemli olarak algılanma derecesidir. Çalışanın yapmış olduğu iş toplum tarafından yeterince kabullenilmiyorsa çalışanın iş doyumunda düşüş olacaktır.
- 4. Beceri çeşitliliği:** İşin gerektirmiş olduğu çalışmayı ve yeteneğin türünü gösterir. Yapılan işin tekdüze olması, az uyarılma etkisi oluşturmakta ve işi sıkıcı yapmaktadır. Çok karmaşık yapıda olan veya çok çeşitli çalışma gerektiren işlerse, fazla uyarılma etkisi yapacak ve zihne çok yüklenilmesine neden olacaktır. Bu durum da çalışanın

psikolojik olarak tükenmesine neden olacaktır. Fakat orta düzeyde çeşitliliğe sahip olan işler, ideal olan iş doyumunun gerçekleşmesini sağlayacaktır.

5. Görev geri bildirimi: Çalışanın yapmış olduğu işle ilgili performansı hakkında aldığı geri bildirim açık ve netliğini ifade eder. Çalışanlar kendilerinden beklenenlerin ve geri bildirimlerin açıkça ifade edildiği işlerde çalışmaya öncelik verirler. İş rolünün ve iş sonuçlarına geri bildirim açık ve net olarak belirtilmesi çalışanların daha rahat çalışmasını sağlayarak iş doyumunu artırır. Belirsizliğin ve rol çatışmasının olduğu ortamlarsa iş doyumsuzluğunun yaşanmasına neden olacaktır (Canbulat, 2007).

2.14.2.2. Çalışma Koşulları

Kişinin çalışma ortamı, işteki verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Çalışanın performansının ve verimliliğinin olumlu sonuçlar vermesi iş doyumunu elde etmesinde etkili olduğu gibi; çalışma ortamının özellikleri de çalışanın işine motive olmasında, işini severek ve isteyerek yapmasında belirleyici olmaktadır. Fiziki çalışma koşullarının olumsuz veya kötü oluşu sonucunda, çalışanların iş doyum düzeylerinde düşüşler yaşanmaktadır. Örneğin; fazla gürültülü, sıcak veya soğuk olan bir çalışma ortamında çalışan kişiler bedensel baskılar hissederek gerginlik yaşayacak ve bu durum iş doyumunun azalmasına neden olacaktır. Bununla birlikte çalışanlar arasındaki ast-üst ilişkilerinde üstün astta gösterdiği tutum ve davranışları, çalışanın işten doyum sağlamasında önemli bir belirleyicidir. Üstün astları arasında demokratik ve eşit bir tutum göstermesi, hoşgörülü ve açık bir iletişim şekli benimsemesi çalışanların iş doyum düzeylerinin artmasında belirleyicidir (Eğinli, 2009).

Çalışanların içinde buldukları çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel şartlar, verimliliği etkileyen ve iş doyumunu sağlayan önemli etmenlerden sayılabilir. Bu şartların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moralini etkileyebileceği gibi; çalışmış olduğu kurumla bütünleşmesini sağlayacak, bu nedenle iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Fiziksel çalışma koşullarının çalışanların çalışma hızı ve isteğini artıracak şekilde düzenlenmesi sonucunda çalışanların iş doyumunda artış gözlemlenecektir (Eğriboyun, 2015).

2.14.2.3. Yönetim

Çalışılan yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen önemli etmenler arasında yer almaktadır. Çalışanların kişiliklerine saygı gösteren, çalışana değer veren, çalışanları ödüllendirmede eşit davranan ve takım çalışmasına uygun olan demokratik yönetim şekilleri çalışanlarda daha yüksek düzeyde doyum sağlamaktadır. Bir örgütte yönetim, çalışanların iş doyum düzeylerini temel olarak iki yolla artırabilir. Birincisi çalışan merkezli olup, yönetimin çalışanlarla yapıcı ve destekleyici ilişkiler geliştirmesidir. Yönetimin çalışanların sorunlarıyla içtenlikle ilgilenmesi ve işyerinde dostluk ortamı oluşturması, çalışanlarda olumlu tutumların ortaya çıkmasını sağlar. Böylece çalışanların işlerinde daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamış olur. İkinci yol, yönetimin karar verme sürecine çalışanların katılımlarını sağlamaktır. Çalışanlar bu sayede kendi düşüncelerine değer verildiğini düşünerek tanınma ve saygı duyulma gereksinimlerini doymuş olacaktırlar (Savaş, 2012).

2.14.2.4. Örgüt Yapısı

Çalışılan örgütün yapısının özellikleri de çalışanın moralini ve doyumunu etkilemektedir. Örgütte çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının açık ve net şekilde belirtilmemesi, yetki devri, kumanda birliği gibi yönetim ilkelerinin yeteri kadar uygulanamaması veya geri kalması ve ihmal edilmesi durumlarında çalışanların morali olumsuz olarak etkilenecek ve bozulacaktır (Kaplan, 2011).

Geniş ve büyük örgütlerde çalışanların ihtiyaçları karşılanamamakta, çalışanın destekleyecek süreçler engellenmekte ve birçok çalışan yönünden önemli olan kişisel yakınlık, arkadaşlık ve grup çalışması gibi etkenler sınırlandırılmaktadır. Bu nedenle, bu örgütlerde çalışanların iş doyumları düşük olmaktadır (Solmuş, 2004).

Daha küçük ve az sayıda çalışanı olan örgütlerdeyse, örgütle ilgili bir sorun ortaya çıktığında anında müdahale edilebilmektedir. Bunun nedeni, çalışanların örgüt içerisinde birbirleri ve yöneticileriyle güçlü bir iletişim ağı içerisinde olmalarıdır. Bu örgütlerde tüm çalışanlar örgütün amaçları çevresinde bütünleşmişlerdir. Yani küçük örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler daha sıcak ve içtendir. Büyük örgütlerdeyse bu özellik daha çok resmi bir özellik kazanmaktadır (Köroğlu, 2011).

2.14.2.5. İletişim

Örgütlerde iletişim bilgi alışverişi, geribildirimler, emir komuta zinciri ve istenen, aslında olması gereken ortak kararlara katılım şeklinde görülmektedir. Örgüt amaçları çalışanlara ancak iletişim yoluyla aktarılabilmektedir. Yetersiz ve engellenen iletişim çalışmada değersiz hissetmeye, bilgisizliğe ve mutsuzluğa neden olabilmektedir. Birey, öncelikle yöneticisinin iletişim tarzından, ona duyduğu güvenden ve bu güvenin içeriğinden, sonrasında da örgütün iletişim sisteminden duyduğu memnuniyetin etkisi ile işinden doyum duygusu artış göstermekte ve motivasyon düzeyi yükselmektedir. Çalışanlar örgütsel konularda iletişime geçecek bir yönetici bulamadıkları zaman, sorunlarının çözülmeyeceğini düşündükleri için sessiz kalabilirler. Sessiz kalmanın sorunlarla baş başa kalmak anlamına geldiği söylenebilir. Sorunlarını çözemeyen çalışanlar; stres, doyumsuzluk yaşayabilir ve işten ayrılmayı düşünebilirler (Özpehlivan, 2015).

2.14.2.6. Ödüllendirme

Yapılan iyi bir iş karşılığında alınan ödül, çalışanın iş doyumunu arttırmak için kullanılan önemli araçlardan birisidir (Aşan ve Erenler, 2008). Çalışanları demokratik bir şekilde ödüllendirmek iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. İşyeri tarafından oluşturulan gerçekçi bir performans değerlendirme sistemi sonucunda, performans gösteren çalışanlar ödüllendirilirse ödül almaya hak kazananların iş doyumunda artış olacaktır. Performans değerlendirme sisteminin hatalı olması veya olmaması durumundaysa, başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunda düşüşler yaşanacaktır. İşin özelliğiyle işten sağlanan maddi ve manevi çıkarların uyumu sonucunda, iş doyumunu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesiyle sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencan, 1994).

2.14.2.7. Yükselme Olanakları

İnsanı çalışmaya sevk eden önemli etmenlerden birisi de yükselme olanağıdır. Yükselme, aynı zamanda tutkuyu doyuran bir araç şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2006).

Yükselme olanağı örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde ilerleme olanağının olup olmaması ihtimalidir. Yükselme olanağının sık olması, eşit olması ve çalışanlarca yükselme isteğinin duyulması bu etmenin iş doyumunu sağlama özelliğini artırıcı bir etmendir (Gürdoğan, 2005).

İnsanlar, çalışmış oldukları işlerde başarılı olarak bir üst göreve yükselmek isterler. Yükselme yapılan işten sağlanan maddi geliri yükselttiği gibi; kişinin sosyal statüsünü de yükseltmekte, toplumdaki konumunu olumlu yönde değiştirmektedir. Daha fazla yükselmeyi isteyen bireyler yükselme olanağı bulduklarında, yaptıkları işten üst düzeyde doyum sağlarlar. Kural olarak, her düzeydeki çalışanın başarılı olması durumunda yükselme olanağı bulması doyumunu arttıracaktır. Buna karşın örgütte yükselinecek bütün kademeler doluysa, çalışan başarılı olsa bile yükselme olanağı bulunmayacaksa iş doyumuna gittikçe azalacaktır (Erdogan, 1999).

2.14.2.8. Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler her örgütün bir çalışanın kendisiyle aynı pozisyona sahip çalışanlarla, astları ve üstleriyle sürdürdüğü sosyal ve iş ilişkisinin kalite düzeyi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkiler çalışanın iş doyumunu artırmaktadır. Bununla birlikte, yöneticilerle olumlu ilişkilerin iş doyumuna üzerindeki en önemli etki olduğu kanıtlanmıştır (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000).

2.14.2.9. İş Güvenliği

Çalışanların sağlığını korumak ve çalışılan ortamın güvenliğini sağlamak yönetimin temel görevlerindedir. Çalışılan örgütün sağlık ve güvenlik yönünden özenli olması işletmeye daha nitelikli işgücünün gelmesini de sağlamaktadır (Tokat ve Şerbetçi, 2000). İş güvencesinin olması çalışanlar için ayrı bir doyurucu etmendir. Uzun yıllar çalıştığı örgütte kalabileceğini bilen çalışanların geleceğe yönelik belirsizlikleri ve korkuları bulunmamaktadır. Bu çalışanların işleriyle ilgili olumlu duygular içinde olmasıyla birlikte iş doyumuna da yükselir. Çalışanlar öğrenim durumları artıp, aranan özelliklere fazlaca sahip olduklarında iş güvencesi iş doyumuna açısından önemli bir etmen olma özelliğini kaybeder. İş güvenliği yaşlılar, özel sorumlulukları olanlar ve evliler için iş doyumuna açısından daha önemli bir rol oynamaya başlar (Sabuncuoğlu, 2009).

2.14.2.10. Ücret ve Yan Ödemeler

Örgütsel etmenler içerisinde iş doyumunu etkileyen en önemli etmen ücrettir. Ücretin iş doyumunda temel etmenlerden biri olması çalışanın maddi ihtiyaçlarını karşılamasının yanında, onun bir başarı simgesi ve prestij aracı olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar, almış oldukları ücreti genellikle yöneticilerin kendilerine verdikleri değerin bir ölçüsü olarak algılamaktadırlar. Çalışan işinden aldığı ücretle ekonomik isteklerini karşılayabiliyorsa, işine karşı olumlu tutum sergiler ve iş doyumunu elde eder. Fakat, her zaman istenen ücretin sağlanması mümkün değildir. Bu tür ücretin isteklerle uyuşmaması durumunun da bir doyumsuzluk nedeni olduğu bilinmektedir. Ancak, alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer çalışanlara göre eşit olması; yüksek olmasından daha önemlidir. Çalışanlar, sadece kendi ücretlerinin düşüklüğüne göre değil de özellikle aynı grup içindeki diğer çalışanların ücretlerine göre aldıkları ücretin daha az olması nedeniyle doyumsuz olmaktadır. Bu bağlamda ücret; işin kişiden istediklerine, kişinin yeteneğine ve grup içi çalışanların emeğine göre eşitse, çalışanda işine karşı olumlu tutum oluşturacak ve iş doyumuna neden olacaktır (Baysal, 1981; Erdoğan, 1999).

2.15. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonuçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür.

2.15.1. Bireysel Sonuçlar

İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları; işe yabancılaşma, tükenmişlik ve stres olarak sıralanabilir.

2.15.1.1. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma çalışanın örgütten soğuması, psikolojik olarak uzaklaşması, kendisini örgütten çekmesidir. Doyumsuz çalışma koşulları ve çevresi, çalışanların kendi iş yerlerine yabancılaşmalarına sebep olur. Bu çalışanlar sadece para kazanmak için çalışan kişiler olarak doyumsuzluklarını sürdüreceklerdir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda gayret göremeyen çalışanlar, yaptıkları işlerine sadece yapacakları daha iyi bir iş bulma olanağı olmadığından devam eden bireyler olarak

örgütsel amaçlara ulaşılmasında gereken çaba ve etkinliği göstermekten uzaklaşacaklardır (Şen, 2008).

İşin fazla derecede bölünmesi ve çalışanların örgüte olan yararlarının bütün içerisinde çok az sayıda olması örgüt içerisinde yabancılaşmanın nedenidir. Bütün içerisinde örgüte kendi yararını göremeyen çalışanlar doyumсуuz olmaktadır. Çünkü, bu yol onlara bilgilerini ve yeteneklerini kullanmaya olanak vermediği gibi; diğer çalışanlarla da herhangi bir ilişkileri bulunmamaktadır. Diğer taraftan aşırı merkezileşme ve örgütün büyük oluşu, insan ilişkilerini en aşağı düzeye düşürdüğünden kişiyi kendine ve diğer insanlara olduğu gibi örgüte ve işine karşı da ilgisizleştirir ve yabancılaşmasına neden olur (Şen, 2008).

2.15.1.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik, çalışanlarda verimliliğinin düşmesine ve işverenin maliyetlerinin yükselmesine neden olan önemli bir sorundur. Son yıllarda iş doyum ve tükenmişlik konusundaki araştırmalarda önemli artış gözlenmiştir. İş doyum, tükenmişlik ve iş çevresi etmenleri arasında bağlantı kurmak, sorunların ortadan kaldırılmasına yardım etmek için önemlidir. İşyerinde yaşanan tükenmişlik duygusu, ulusal ve küresel olarak dikkat çeken bir konu olma özelliğini sürdürmektedir. Günümüz toplumlarında bazı mesleklerde yaşanan tükenmişlik duygusu daha da ön plana çıkmıştır (Maslach ve Leiter, 2005). Yüksek düzeydeki tükenmişlik düşük iş doyumla ilişkilidir. Araştırmacıların çoğu iş doyumunun işe karşı gösterilen tutumsal; tükenmişliğinse duygusal bir tepki olduğunu belirterek iki kavramı birbirinden ayırmaktadır. Çalışanların çalışma ortamına yönelik algıları da tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyebilmektedir. Çalışanlar; arkadaşlar arası iyi ilişkiler, yönetici ve üst desteği, özerklik, işindeki sorumluluklarında açıklık, yenilikçi olma olanağı ve fiziksel rahatlık yaşadıkları çalışma ortamında düşük düzeyde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma, yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmaktadır (Çakmak, 2005).

Tükenmişliğin sonuçlarını işten kaytarma, iş bırakmaya eğilimli olma, hizmet niteliğinin bozulması, özürsüz işe devam etmeme, izin uzatma eğilimi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal belirtilerin ve sağlık giderlerinin artması, insan ilişkilerinin bozulması, uyumsuzluk, iş performansının düşüklüğü, iş doyumсуuzluğu, yaralanmaların ve kazaların artması şeklinde sıralanabilir (Börü ve Çiper, 2007).

2.15.1.3. Stres

Stres teriminin tanımı, “bir insanın duygularında, düşünce süreçlerinde ya da fiziksel koşullarında çevresiyle baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” şeklinde yapılmaktadır. Stres terimini sınırlanma, isteklerin karşılanamaması sonucunda meydana gelen olumsuz tepkiler şeklinde tanımlayan Robbins stresin belirgin olarak kişilerin isteklerinin giderilmemesinin sonucunda oluşabilecek duygusal bir tepki olduğunu vurgulamaktadır (Robbins, 1991). Buradan da anlaşılacağı gibi iş doyumsuzluğu çalışanlarda strese neden olabilmektedir. Çünkü iş doyumunu sağlayamayan çalışan belirli bir zaman sonra hayal kırıklıklarına bağlı olarak doyumsuz çalışma ortamından ve koşullarından kaynaklanan bir stres yaşamaya başlayacaktır. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları çalışanın işyerine yabancılaşmasına ve sadece maddi gelir sağlama amacı olan çalışan kişilere dönüşmesine, gizli doyumsuzluk içine girmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak, bu durumdaki personeller örgütsel amaçlara ulaşılmasında gerekli çabayı ve isteği göstermekten uzaklaşmaktadır (Eroğlu, 2000).

2.15.2. Örgütsel Sonuçlar

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları işe devamsızlık, iş gücü devri, sabotaj ve engellenme şeklinde sıralanabilir.

2.15.2.1. İşe Devamsızlık

Devamsızlık yasal izinler ve tatiller dışında, işe gelmesi programlanan bir çalışanın işe gelmemesidir. Devamsızlık durumunda, normal koşullarda işe gelmesi gerekli çalışanların türlü nedenlerle işe başlamamaları ve bunu alışkanlık yapma eğiliminde olmaları söz konusudur (Eroğlu, 2000). Hastalık, isteksizlik, sorumsuzluk gibi nedenler devamsızlık nedeni olabilir. Bunların yanı sıra iş kazaları, meslek hastalıkları, çalışma saatlerinin fazlalığı, ilgi eksikliği ve kendisine değer verilmediği duygusu, ulaşım problemleri, hava koşullarının olumsuz oluşu, başka bir iş arama, arkadaş ziyaretleri, çalışma saatleri içerisinde yapılması gerekli idari ve yasal işler devamsızlık nedenlerindedir (Keskin, 1997).

Örgütlerde haklı sebeplerle yapılan devamsızlıkla iş doyumsuzluğundan kaynaklanan devamsızlık farklı değerlendirilmelidir. İşe devamsızlık, bazı kişilerin sorumsuzlukları ve kişisel sorumsuzluklarından kaynaklanabilir (Pehlivan, 1995).

2.15.2.2. İşgücü Devri

Çalışanların işten ayrılma, istifa etme veya işten çıkarılmaları sonucunda ortaya çıkan işçi sayısındaki değişikliklerdir. Çalışanda bulunan ve işini istenildiği gibi yapmasını engelleyen nedenlerle işyeri yöneticisi tarafından çalışanın işten çıkarılmasına gönülsüz iş gücü devri, çalışanın sosyal veya ücret gibi etmenlerin istenilen şekilde karşılanamaması nedeniyle işten ayrılmasına gönüllü iş gücü devri adı verilir. Farklı bir iş bulma, daha sosyal veya ücret olarak doyum verici bir sonuç alma isteği, çevresel etmenler kişinin işten çıkmasına sebep olabilir (Eronat, 2004).

İş doyumunu ile iş gücü devri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın sonucunda, işten ayrılma ve yeni iş arama konusunda en etkili nedenin, iş doyumunu olduğu belirlenmiştir (Landy, 1989). İş doyumuyla iş gücü devri arasında ters orantılı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş doyumunun artmasıyla birlikte, iş gücü devrinde azalma olmaktadır. Fakat bu ters orantının gücü, bir yönden piyasada alternatif işlerin olup olmamasıyla da ilgilidir (Mitchell ve Larson, 1987).

Emekli olma, ölüm ve işveren tarafından işten çıkarılma dışında çalışanın kendi isteğiyle işten çıkmasının büyük çoğunluğu iş doyumsuzluğu ve stresten kaynaklanmaktadır. Fakat iş gücü devrinin örgütteki iş doyumsuzluğunun tek belirtisi olmadığı, işten ayrılma isteğinin belirgin tepkilerinden birisi olduğu ifade edilmelidir (Keskin, 1997).

2.15.2.3. Sabotaj

Sabotaj kavramı çalışan kişilerin çalıştıkları yere yönelik olarak olumsuz duygulara, işlerine bir şekilde engel olunmasına, iş yerine ait olan mallara zarar vermesine, işletme hakkındaki gizli bilgileri dışarı sızdırmasına; yani kısaca, işletmeye zarar verebilecek tüm davranışları sergilemesine neden olan bir kavramdır (Sezgin, 2009).

Çalışanın doyumsuzluk yaşaması sonucunda, bu şekilde olumsuz tepkiler verebildiği görülmektedir. Ancak bu tür davranışlar iş doyumsuzluğunun sonucunda gösterilen normal bir tepki olarak görülmemekte, psikolojik sorunu olan veya problemlili bir kişilik yapısına sahip kişiler tarafından verilen tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tepki bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde de ortaya çıkabilir. Alan yazında sabotaj konusunda yeterli araştırmaya rastlanmamıştır (Keser, 2006).

2.15.2.4. Engellenme

Günlük konuşma dilimizde “hüsran” veya “düş kırıklığı” anlamında kullanılan bu terim, hedef merkezli bir davranışın karşılaştığı engel nedeniyle gösterilen psikolojik bir tepki şeklinde tanımlanmaktadır (Kaplan, 2011). Çözülmeyen sorunlar ve doyum sağlanamayan istek ve gereksinimler kişilerde zaman zaman doyumsuzluk ve güvensizliğe, bu durum da kişinin düş kırıklığı yaşamasına neden olmaktadır (Kaplan, 2011).

Hayal kırıklığının kaynağı gerçekte kişilerin kendileridir. Kişilerin bazen sahip oldukları yetenek ve olanaklardan daha yüksekte hedefleri olabilmektedir. Bu nedenle abartılı çokça istek ve beklentilerin gerçekleştirilmediğini gören kişiler düş kırıklığına uğramaktadır. Kişilerin fazla sayıda ve sınırsız ölçüde ihtiyaçları ve amaçları vardır. Fakat bu ihtiyaç ve amaçları doyuma yarayan olanakların ve araçların sınırlı olması engellenmeye neden olan en önemli etmendir (Kaplan, 2011).

2.16. İş Doyumunu Arttırma Yolları

İşletmelerde iş doyumunu arttırmanın birçok yolu bulunsa da en fazla kullanılan iki yöntem iş rotasyonu ve işin zenginleştirilmesi yöntemleridir.

2.16.1. İş Rotasyonu

Rotasyon kavramı, çalışan kişilerin geçici sürelerde farklı bölümlerde görev almaları anlamına gelmektedir. Rotasyonun çalışanlara olduğu kadar örgüte de çok sayıda faydası bulunmaktadır. Rotasyon sisteminin uygulanması çalışan bireyleri tekdüzelikten kurtarırken üretkenliğin de artmasını sağlamaktadır.

Çalışan kişiler sürekli aynı işi yapmadıklarından, işi öğrenmede ve öğrendiklerini uygulama sırasında dikkatlerini toplamada zorluk yaşamayacaklardır.

Farklı alanlarda kendilerini geliştirebilme fırsatı sağladıklarından, görevde yükselme şansları da artacaktır. Bu durumların yanı sıra, çalışma arkadaşlarının yokluğunda onların yerini doldurabilme potansiyeline sahip olmaları örgütün işlerinin geride kalmamasını da sağlamaktadır (Arslan, 2010).

2.16.2. İşin Zenginleştirilmesi

Stresle başa çıkma yöntemlerinden birisi olan işin zenginleştirme yöntemi, işletmelerde iş doyumunu yükseltmek için de kullanılmaktadır. Herzberg, yapılan işlerin içeriğini çalışanlar için daha çekici yapmak için işin zenginleştirilmesi yöntemini geliştirmiştir. İşin zenginleştirilmesiyle anlatılmak istenen; işi yapan kişiye, yaptığı işle ilgili daha fazla söz hakkı verme ve işin doğruluğu konusunda yargıya ulaşmada daha fazla sorumluluk vermek yoluyla işin temel niteliğinde değişiklik yapılmasıdır (Baysal, 1993).

Çalışanların karar alma sürecine katılması, onların motivasyonlarını artırmaları için şarttır. Bu sayede daha iyi bir kariyere sahip olmak için, çalışanlardan daha fazla çalışmaları beklenebilmektedir. Yaptıkları işlerin nedenlerinin ve sonuçlarının çalışanlara anlatılması motive olmalarını sağlayan diğer bir etmen olabilmektedir. Çalışanlara karmaşık işlerin verilmesi, kendilerini göstermeleri için birer fırsat özelliği taşımaktadır. Bu güç işlerle başa çıkmaları durumunda, motivasyonları yükselmekte ve buna bağlı olarak üretkenlikleri artmaktadır. Ayrıca, çalışanlara serbestlik tanımakta önemlidir. Çalışanlar kendilerini özgür hissettiklerinde motivasyonlarında da artış olmaktadır. Esnek çalışma saatleri uygulaması bu serbestliği yaratmada oldukça etkili bir yol olarak görülmektedir (Arslan, 2010).

2.17. İlgili Araştırmalar

Yüksel (2005) iş-aile çatışmasının kariyer doyumunu, iş doyumunu ve iş davranışları ile ilişkisini, ayrıca iş-aile çatışması ile iş-aile kolaylaştırması ve aile-iş çatışması ile aile-iş kolaylaştırması arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında; her iki çatışma arasında aynı yönlü, çatışmayla kolaylaştırma arasında ise ters yönlü ilişki olduğu, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki bulunmasına karşılık kariyer doyumunu ile ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Efeoğlu ve Özgen (2007) iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş stresi ve iş doyumunu üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu, aile-iş çatışmasının iş stresi ve iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisi olmadığını, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmazken; iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Yurtseven (2008) tarafından iş-aile çatışmasının alt boyutları olan zamana, strese ve davranışa dayalı iş-aile çatışmalarının çalışanların iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan araştırmada, iş-aile çatışmasının alt boyutları olan zamana ve strese dayalı iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğu, aile-iş çatışmasının ise iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öcal (2008) iş-aile çatışması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini belirlemek için tekstil işletmesi çalışanlarına yönelik olarak yaptığı araştırmada; iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu, aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığını, iş doyumunuyla yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğunu, iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009) farklı sektörlerde çalışanların yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemek için yaptıkları çalışma sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği ve aralarında negatif yönlü ilişki olduğu, iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği; fakat aile-iş çatışmasının iş doyumunu anlamlı biçimde etkilemediği, ayrıca iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması ve yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir.

Turunç ve Erkuş (2010) iş-aile yaşam çatışmasının; iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ve bu etkileşimde iş stresinin aracılık rolünü inceleyen araştırmalarında iş-aile yaşam çatışmasının; iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı negatif yönde, iş doyumunu iş stresi aracılığı ile bazı yönden; ayrıca, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının iş stresini pozitif, iş doyumunu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Adiller (2011) iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini değişkenleriyle ilişkisini ve iş-aile çatışmasının iş stresi ile iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek için gerçekleştirdiği “İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye Hava Yolu Pilotları Derneği Üyeleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada, iş-aile çatışması ile dışsal iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir, aile-iş çatışması ile dışsal iş tatmini arasında ve iş-aile çatışması alt boyutları ile içsel iş tatmini arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anafarta (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada aile-iş çatışması ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmazken; iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Namayandeh, Juhari ve Yaacop (2011) yürüttükleri çalışmada, iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Balaban (2011) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti medya sektöründe, iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş stresi ve iş doyumunu üzerine etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda; iş ve aile yaşamlarında olumsuz bir etki yaşamayan çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu, çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki beklentilerinin olumsuz olmamasının iş doyumunu üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymuştur.

Arslan (2012) Malatya ilinde çeşitli kurumlarda çalışan kadınlara yönelik olarak yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği; ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Atabay (2012) tarafından bankacılık sektöründe görev yapmakta olan çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasını ve bu çatışmanın iş doyumunu üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda, zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında yüksek düzeyde, aile-iş çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında ise orta düzeyde olumlu yönde ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışmasının iş doyumunu ile ilişkisine bakıldığında; iş doyumunu ile zamana dayalı iş-aile çatışması ve strese dayalı iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Aras ve Karakiraz (2013) doktora yapan araştırma görevlilerinin yaşadıkları zaman temelli iş-aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş doyum düzeylerini, demografik değişkenler açısından iş-aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş doyum düzeylerinin farklılaşma durumlarını, ayrıca aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda; zaman temelli iş-aile çatışması ve düşük başarı hissi ile iş doyum arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dursun ve İştar (2014) ‘‘İş-aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyum üzerindeki etkisi’’ adlı çalışmalarında; iş-aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam doyum üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Turliuc ve Buliga (2014) gerçekleştirdikleri araştırmada, iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha çok yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır.

Büyükyılmaz ve Akyüz (2015) turizm sektöründe çalışanların algıladıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının, içsel, dışsal ve genel iş doyum üzerinde ne derece etkili olduğunu belirlemek için yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının içsel ve genel iş doyumunu negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğı; iş-aile çatışmasının dışsal iş doyum üzerinde etkisinin anlamsız olduğu, aile-iş çatışmasının içsel, dışsal ve genel iş doyum üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Erdem ve Erkan (2015) tarafından çalışanların yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş doyumsuzluğuna etkisi ve bu süreçte örgütsel sinizmin rolünü belirlemek amacıyla yürütölen çalışma sonucunda iş-aile çatışmasının iş doyum düzeyini negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediğı, aile-iş çatışması ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, iş-aile çatışmasının iş doyumuna etkisinde örgütsel sinizmin kısmî aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015) iş-aile yaşam çatışması, iş stresi ve iş doyum değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarında; aile-iş çatışmasının iş doyumunu pozitif, iş stresini negatif yönde etkilediğı; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresini pozitif, iş doyumunu negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

Benli, Yenihan ve Öner (2016) ‘‘Aile hekimlerinin iş doyum düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişki: Kocaeli örneği’’ isimli çalışmalarında; iş-aile çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlar, ancak cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulamamışlardır.



BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2006).

3.2. Evren

Araştırmanın evreni, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 92 okul müdüründen oluşmaktadır. İstanbul'un en kalabalık nüfusa sahip ilçesinin olması, ülkemizin farklı bölgelerinden çok sayıda göç alan oldukça kozmopolit bir semt olması ve ülkenin her köşesinden insan barındırması çalışma evreninin Bağcılar ilçesi seçilmesinin nedenleri arasındadır. Araştırmada evrenin bütününe ulaşıldığından örneklem seçilmemiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri tablolar halinde ve açıklamaları ile aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Gruplar	f	%
Yaş	40 yaş ve altı	34	37,0
	41 yaş ve üzeri	58	63,0
	Toplam	92	100
Çocuk sayısı	1 çocuk veya yok	26	28,3
	2 çocuk	38	41,3
	3 ve üzeri çocuk	28	30,4
	Toplam	92	100
Eşin çalışma durumu	Çalışıyor	47	51,1
	Çalışmıyor	45	48,9
	Toplam	92	100
Öğrenim durumu	Lisans	47	51,1
	Lisansüstü	45	48,9
	Toplam	92	100
Meslekteki kıdem	20 yıl ve altı	61	66,3
	21 yıl ve üzeri	31	33,7
	Toplam	92	100
Okul Müdürü olarak toplam çalışma süresi	1-5 yıl	62	67,4
	6 yıl ve üzeri	30	32,6
	Toplam	92	100
Çalışılan okul türü	İlkokul	36	39,1
	Ortaokul	31	33,7
	Lise	25	27,2
	Toplam	92	100
Ödül alma durumu	1-3 defa	43	46,7
	3 defadan fazla	49	53,3
	Toplam	92	100
Katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı	1-8 defa	34	37,0
	9 ve üzeri defa	58	63,0
	Toplam	92	100

Araştırmaya katılanların %37'si(34) 40 ve altı yaş, %63'ü(58) 41 ve üzeri yaş grubundadır.

Katılımcıların %41,3'ü(38) 2 çocuk sahibi, %30,4'ü(28) 3 ve üzeri çocuk sahibi, %28,3'ü(26) ise bir çocuk sahibi veya çocuk sahibi değildir.

Araştırmaya katılanların %51,1'inin(47) eşi çalışmakta, %48,9'unun(45) eşi çalışmamaktadır.

Katılımcıların %51,1'i(47) lisans, %48,9'u(45) lisansüstü program mezunudur.

Araştırmaya katılanların %66,3'ü(61) 20 yıl ve altı, %33,7'si(31) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Katılımcıların %67,4'ü(62) 1-5 yıl, %32,6'sı(30) 6 ve üzeri yıldır okul müdürü olarak çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların %39,1'i(36) ilkokulda, %33,7'si(31) ortaokulda, %27,2'si(25) lisede görev yapmaktadır.

Katılımcıların %46,7'si(43) 1-3 defa, %53,3'ü(49) 3 defadan fazla ödül almıştır.

Araştırmaya katılanların %37'si(34) 1-8 defa, %63'ü(58) 9 ve üzeri defa hizmetiçi eğitim programlarına katılmıştır.

Katılımcıların gazete ve kitap okumak, kitap yazmak, resim yapmak, müzik dinlemek, enstrüman çalmak, futbol, voleybol, basketbol, masa tenisi ve bilardo oynamak, okçuluk, spor yapmak, izcilik ve doğa sporları ile uğraşmak, yüzmek, balık tutmak, avcılık, yürüyüş yapmak, gezmek, seyahat etmek, bahçe işleri ile uğraşmak, sinemaya ve tiyatroya gitmek, futbol maçı izlemek, sosyal medyayı takip etmek, proje yapmak, pul koleksiyonu yapmak, fotoğraf çekmek gibi hobileri bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, İş-Aile-Yaşam Çatışması Ölçeği” ve “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumunu Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Okul müdürlerinin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacının geliştirdiği kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, görevli olunan okuldaki toplam çalışma süresi, çalışılan okul türü, çalışılan okuldaki öğrenci sayısı, ödül alma durumu, katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı ve varsa hobiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Kişisel bilgiler formunda yer alan bu bağımsız değişkenler iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumunu etkileyen etmenler arasından seçilerek kategorilendirilmiştir.

3.3.2. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin belirlenmesinde Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş-Aile-Yaşam Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçek okul müdürlerinin iş yaşamlarından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamlarından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her iki boyut çatışma durumunu belirlemeye dönük 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert ölçeği türündedir. Ölçek maddeleri “1= Hiç Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Orta Düzeyde Katılıyorum”, “4= Katılıyorum” ve “5= Tamamen Katılıyorum” şeklinde değişen cevapları içermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 50’dir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça çatışma düzeyleri de artmaktadır. Efeoğlu (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin cronbach’s alpha katsayıları 0.8288 ile 0.8845 arasında çıkmıştır. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizinde ise, iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin tamamı için cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 çıkmıştır. İş-aile yaşam çatışmasının alt boyutları için güvenilirlik katsayıları iş-aile çatışması boyutunda 0.91, aile-iş çatışması boyutunda ise 0.88 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği

Okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde Balcı (1985) tarafından geliştirilen “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek okul müdürlerinin iş doyum düzeyini belirlemeyi amaçlayan 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert ölçeği türündedir. Ölçek maddeleri “1= Hiç Katılmıyorum”, “2= Biraz Katılıyorum”, “3= Orta Düzeyde Katılıyorum”, “4= Katılıyorum” ve “5= Tamamen Katılıyorum” şeklinde değişen cevapları içermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 27, en yüksek puan 135’dir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyum düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.

Balcı tarafından 1985 yılında ilköğretim okullarında eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ölçmek için “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin tüm maddelerinin olumlu olarak ifadelendirilmesi benimsenmiştir. Yapılan ilişki (korelasyon) katsayılarının bulunması sonucunda maddeler 0.50’nin üstünde çıkmıştır (Balcı, 1985). Yapılan %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin tamamı için güvenilirlik cronbach’s alpha katsayısı 0.91 çıkmıştır. İş doyumunun alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise iş ve işin niteliği boyutunda 0.86, ücret boyutunda 0.75, gelişme ve yükselme imkânları boyutunda 0.82, çalışma şartları boyutunda 0.82,

kişilerarası ilişkiler boyutunda 0.67 ve örgütsel ortam boyutunda 0.92 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek uygulandıktan sonra yapılan faktör analizinde, maddeler altı boyutlu olarak sınıflanmış, her bir maddenin faktör yükü 0.45'in üstünde çıkmıştır. Faktör analizi sonucunda altı faktörlü ölçeğin 5 maddesi iş ve işin niteliğini, 4 maddesi ücreti, 4 maddesi gelişme ve yükselme imkânlarını, 5 maddesi çalışma şartlarını, 3 maddesi kişilerarası ilişkileri ve 6 maddesi örgütsel ortamı ölçmektedir.

Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu ölçeğinin İş ve İşin Niteliği alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5., Ücret alt boyutu 6, 7, 8, 9., Gelişme ve Yükselme İmkânları alt boyutu, 10, 11, 12, 13., Çalışma Şartları alt boyutu 14, 15, 16, 17, 18., Kişilerarası İlişkiler alt boyutu 19, 20, 21., Örgütsel Ortam alt boyutu 22, 23, 24, 25, 26 ve 27. sorulardan oluşmaktadır.

Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda eğitim yöneticisinin iş doyumunu ölçeğinin tamamı için cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı 0.93 çıkmıştır. İş doyumunun alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise iş ve işin niteliği boyutunda 0.83, ücret boyutunda 0.68, gelişme ve yükselme imkânları boyutunda 0.86, çalışma şartları boyutunda 0.83, kişilerarası ilişkiler boyutunda 0.85 ve örgütsel ortam boyutunda 0.90 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın bu bölümünde, okul müdürlerinin demografik özelliklere göre dağılımlarını betimlemek için yüzde ve frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, araştırmanın amacı doğrultusunda İş-aile yaşam çatışması ve Eğitim yöneticisinin iş doyumunu ölçeklerinden elde edilen puanlar; yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, çalışılan okul türü, ödül alma durumu ve katılan toplam hizmet içi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılarak analiz edilmiştir.

Analiz işlemi gerçekleştirilmeden önce araştırmada kullanılan ölçek ve ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar madde sayılarına bölünerek ölçek puanları elde edilmiştir. Ölçek puanlarının normal dağılıma sahip olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov normallik testi kullanılarak ve çarpıklık-basıklık değerleri hesaplanarak incelenmiştir.

Çarpık bir dağılımda veriler normal dağılımdan uzaklaşarak sağa veya sola yığılma eğilimi göstermektedir. Normal dağılımda çarpıklık değeri “0” olarak kabul edilmektedir. Sıfırdan büyük çarpıklık değerleri dağılımın sağa çarpık olduğunu, sıfırdan küçük çarpıklık değerleri ise dağılımın sola çarpık olduğunu göstermektedir. Basıklık ise, verilerin normal dağılıma göre ne kadar sivri veya basık dağıldığı ile ilgili bir kavramdır. Normal dağılımda basıklık değeri “0” olarak kabul edilmektedir. Sıfırdan büyük basıklık değerleri dağılımın normale göre daha sivri, sıfırdan küçük basıklık değerleri ise dağılımın normale göre daha basık olduğunu göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 değer aralığında yer alması, verilerin normale oldukça yakın dağıldığını gösterir (George ve Mallery, 2010).

İş-aile yaşam çatışması ölçeği puanlarının; çarpıklık değerinin 0,15 (Std. Hata=0,25), basıklık değerinin 0,21 (Std. Hata=0,50) olduğu ve Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre ölçek puanlarının istatistiksel olarak normal dağıldığı belirlenmiştir (K-S= 0,08; $p>0,05$).

Eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeği puanlarının; çarpıklık değerinin -0,06 (Std. Hata=0,25), basıklık değerinin -0,07 (Std. Hata=0,50) olduğu ve Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre ölçek puanlarının normal dağıldığı belirlenmiştir (K-S= 0,05; $p>0,05$). Bu sonuçlara göre, demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategorisi olan yaş, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, ödül alma durumu ve katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkenleri bağımsız grup t- testi; ikiden fazla kategorisi olan çocuk sayısı ve çalışılan okul türü değişkenleri Tek yönlü (One way) ANOVA testi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca yüzde ve frekans analizi yapılmıştır.

Varyansların homojenliği Levene F testi kullanılarak incelenmiştir. ANOVA testi analizleri sonucunda ortaya çıkan farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Bu test, karşılaştırma gruplarında bulunan örneklem sayısının farklı ve varyansların ise eşit olduğu durumlarda kullanılabilen çoklu karşılaştırma testlerinden biridir (Kayri, 2009).

İş-aile yaşam çatışması ve Eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi

kullanılmıştır. Normal dağılım varsayımı karşılandığında, Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve gücü belirlenebilir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen 0 ile ± 0.29 arasındaki korelasyon değerleri düşük, ± 0.30 ile ± 0.69 arasındaki korelasyon değerleri orta ve ± 0.70 ile ± 1 arasındaki korelasyon değerleri ise yüksek düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Veriler SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde incelenmiş ve $p < 0,05$ değerleri istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları Tablosu

İfadeler	Puan	Kesim Noktaları	Düzy
Hiç katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok Düşük
Biraz katılıyorum	2	1,80-2,59	Düşük
Orta düzeyde katılıyorum	3	2,60-3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40-4,19	Yüksek
Tamamen katılıyorum	5	4,20-5,00	Çok Yüksek

Araştırmada okul müdürlerinin ölçek maddelerine ilişkin görüşlerini, katılım derecesini belirtmek için sıralanan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Seçenekler İş-Aile Yaşam Çatışması ve Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu ölçekleri için $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmaktadır. Bu genişlikler seçenek sayılarına bölünerek ölçeklerin kesim noktalarını ortaya koyan düzeyler belirlenmiştir. Ölçeklerden alınan puanlar değerlendirilirken kesim noktaları dikkate alınmıştır.

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmanın genel amacı doğrultusunda geliştirilen alt problemleri cevaplamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

4.1. Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Örnekleme oluşturan okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyumu düzeyleri ve bu düzeylerin yaş, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, öğrenim durumu, meslekteki kıdem, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi, çalışılan okul türü, ödül alma durumu, katılınan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkenlerine göre farklılaşma analizleri; ayrıca ölçek puanları arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyum Düzeyleri

Boyutlar	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	Ss
İş-Aile Çatışması	92	1,00	5,00	3,110	0,903
Aile-İş çatışması	92	1,00	5,00	2,260	0,865
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	92	1,00	5,00	2,686	0,786
İş ve İşin Niteliği	92	1,00	5,00	3,464	0,851
Ücret	92	1,00	5,00	2,527	0,896
Gelişme ve Yükselme İmkânları	92	0,80	4,00	2,122	0,842
Çalışma Şartları	92	1,00	4,80	2,772	0,912
Kişilerarası İlişkiler	92	1,33	5,00	4,166	0,799
Örgütsel Ortam	92	1,00	5,00	3,515	0,977
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	92	1,15	4,74	3,021	0,684

Okul müdürlerinin İş-aile yaşam çatışması ve Eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeklerinden sağladıkları puanlara ait en düşük ve en yüksek değerler, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak incelenmiştir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutlarından iş-aile çatışması puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,110$; standart sapması ise $ss=0,903$ 'dür. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş-aile çatışmasının orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutlarından aile-iş çatışması puanlarının ortalaması $\bar{X}=2,260$; standart sapması $ss=0,865$ olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin aile-iş çatışmasının düşük düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin toplam puanlarının ortalaması $\bar{X}=2,686$; standart sapması ise $ss=0,786$ 'dır. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışmasının orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından iş ve işin niteliği puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,464$; standart sapması $ss=0,851$ olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri iş ve işin niteliği alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından ücret puanlarının ortalaması $\bar{X}=2,527$; standart sapması ise $ss=0,896$ 'dır. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ücret alt boyutunun düşük düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından gelişme ve yükselme imkânları puanlarının ortalaması $\bar{X}=2,122$; standart sapması $ss=0,842$ olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri gelişme ve yükselme imkânları alt boyutunun düşük düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından çalışma şartları puanlarının ortalaması $\bar{X}=2,772$; standart sapması ise $ss=0,912$ 'dir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri çalışma şartları alt boyutunun orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından kişilerarası ilişkiler puanlarının ortalaması $\bar{X}=4,166$; standart sapması $ss=0,799$ olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri kişilerarası ilişkiler alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından örgütsel ortam puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,515$; standart sapması ise $ss=0,977$ 'dir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri örgütsel ortam alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Okul müdürlerinin eğitim yöneticisinin iş doyumu ölçeğinin toplam puanlarının ortalaması $\bar{X}=3,021$; standart sapması $ss=0,684$ olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	40 yaş ve altı	34	3,241	1,116	1,059	0,292
	41 yaş ve üzeri	58	3,034	0,753		
Aile-İş Çatışması	40 yaş ve altı	34	2,494	0,961	2,011	0,062
	41 yaş ve üzeri	58	2,124	0,781		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	40 yaş ve altı	34	2,869	0,945	1,715	0,090
	41 yaş ve üzeri	58	2,579	0,663		

Tablo 4 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
İş-Aile Çatışması	1 çocuk veya çocuk yok	26	3,146	0,834	Gr. Arası	0,272	0,136	0,164	0,849
	2 çocuk	38	3,147	0,912	Gr. İçi	74,076	0,832		
	3 ve üzeri çocuk	28	3,028	0,979	Toplam	74,349			
Aile-İş Çatışması	1 çocuk veya çocuk yok	26	2,461	0,874	Gr. Arası	1,464	0,732	0,976	0,381
	2 çocuk	38	2,189	0,672	Gr. İçi	66,754	0,750		
	3 ve üzeri çocuk	28	2,171	1,070	Toplam	68,219			
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	1 çocuk veya çocuk yok	26	2,804	0,738	Gr. Arası	0,579	0,289	0,463	0,631
	2 çocuk	38	2,668	0,694	Gr. İçi	55,751	0,626		
	3 ve üzeri çocuk	28	2,600	0,948	Toplam	56,331			

Tablo 5’de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin çocuk sayılarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş-Aile Çatışması	Çalışıyor	47	3,046	0,904	-0,693	0,490
	Çalışmıyor	45	3,177	0,908		
Aile-İş Çatışması	Çalışıyor	47	2,242	0,798	-0,206	0,837
	Çalışmıyor	45	2,280	0,939		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	Çalışıyor	47	2,645	0,742	-0,511	0,611
	Çalışmıyor	45	2,729	0,836		

Tablo 6 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin eşlerinin çalışma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	Lisans	47	3,021	0,770	-0,971	0,334
	Lisansüstü	45	3,204	1,025		
Aile-İş Çatışması	Lisans	47	2,025	0,699	-2,741	0,007*
	Lisansüstü	45	2,506	0,957		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	Lisans	47	2,523	0,614	-2,043	0,042
	Lisansüstü	45	2,856	0,909		

* $p < 0.05$ (Anlamlı fark var)

Tablo 7’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, gruplar arasında iş-aile çatışması alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmazken; toplam puanda [$t = -2,043$; $p < 0.05$] ve aile-iş çatışması [$t = -2,741$; $p < 0.05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, lisansüstü mezunu okul müdürlerinin aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri lisans mezunu olan okul müdürlerine göre daha yüksektir.

Tablo 8. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	20 yıl ve altı	61	3,150	1,008	0,677	0,555
	21 yıl ve üzeri	31	3,032	0,659		
Aile-İş Çatışması	20 yıl ve altı	61	2,284	0,869	0,428	0,671
	21 yıl ve üzeri	31	2,206	0,870		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	20 yıl ve altı	61	2,720	0,847	0,576	0,566
	21 yıl ve üzeri	31	2,619	0,659		

Tablo 8 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin meslekteki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t	P
İş-Aile Çatışması	1-5 yıl	62	3,222	1,003	1,722	0,088
	6 yıl ve üzeri	30	2,880	0,604		
Aile-İş Çatışması	1-5 yıl	62	2,425	0,898	2,717	0,008*
	6 yıl ve üzeri	30	1,920	0,690		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	1-5 yıl	62	2,824	0,857	2,493	0,015*
	6 yıl ve üzeri	30	2,400	0,519		

* $p < 0.05$ (Anlamlı fark var)

Tablo 9'da görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin okul müdürü olarak toplam çalışma sürelerine göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, gruplar arasında iş-aile çatışması alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmazken; toplam puanda [$t = 2,493$; $p < 0.05$] ve aile-iş çatışması [$t = 2,717$; $p < 0.05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, okul müdürü olarak toplam çalışma süresi 1-5 yıl olan okul müdürleri, 6 ve üzeri yıldır okul müdürü olarak görev yapan okul müdürlerine göre daha yüksek düzeyde aile-iş ve iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır.

Tablo 10. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
İş-Aile Çatışması	İlkokul	36	3,172	0,969	Gr. Arası	2,642	1,320	1,639	0,200
	Ortaokul	31	3,258	0,921	Gr. İçi	71,707	0,813		
	Lise	25	2,840	0,746	Toplam	74,349			
Aile-İş Çatışması	İlkokul	36	2,266	0,979	Gr. Arası	0,360	0,180	0,237	0,790
	Ortaokul	31	2,329	0,820	Gr. İçi	67,858	0,762		
	Lise	25	2,168	0,765	Toplam	68,219			
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	İlkokul	36	2,719	0,870	Gr. Arası	1,226	0,613	0,991	0,375
	Ortaokul	31	2,794	0,786	Gr. İçi	55,104	0,619		
	Lise	25	2,504	0,646	Toplam	56,331			

Tablo 10 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin çalışılan okul türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 11. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş-Aile Çatışması	1-3 defa	43	3,181	0,895	0,699	0,486
	3 defadan fazla	49	3,048	0,916		
Aile-İş Çatışması	1-3 defa	43	2,465	0,844	2,162	0,033*
	3 defadan fazla	49	2,081	0,852		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	1-3 defa	43	2,823	0,791	1,582	0,117
	3 defadan fazla	49	2,565	0,770		

* $p < 0.05$ (Anlamlı fark yok)

Tablo 11’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin ödül alma durumlarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, gruplar arasında toplam puanda ve iş-aile çatışması alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmazken; aile-iş çatışması [$t = 2,162$; $p < 0.05$] alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca

göre,1-3 defa ödül alan okul müdürlerinin aile-iş çatışması düzeyleri 3 defadan fazla ödül alan okul müdürlerinden daha yüksektir.

Tablo 12. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş-Aile çatışması	1-8 defa	34	3,247	1,003	1,108	0,271
	9 ve üzeri defa	58	3,031	0,839		
Aile-İş Çatışması	1-8 defa	34	2,529	0,953	2,333	0,022*
	9 ve üzeri defa	58	2,103	0,776		
İş-Aile Yaşam Çatışması Toplam	1-8 defa	34	2,888	0,898	1,916	0,058
	9 ve üzeri defa	58	2,567	0,694		

* $p<0.05$ (Anlamlı fark yok)

Tablo 12 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve iş-aile çatışması alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken; aile-iş çatışması alt boyutunda [$t=2,333$; $p<0.05$] anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre, 1-8 defa hizmet içi eğitim programına katılan okul müdürlerinin aile-iş çatışması düzeylerinin 9 ve üzeri defa hizmet içi eğitim programına katılan okul müdürlerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	40 yaş ve altı	34	3,312	0,946	-1,310	0,194
	41 yaş ve üzeri	58	3,552	0,786		
Ücret	40 yaş ve altı	34	2,632	0,835	0,861	0,392
	41 yaş ve üzeri	58	2,465	0,931		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	40 yaş ve altı	34	10,79	0,903	0,322	0,749
	41 yaş ve üzeri	58	10,50	0,812		
Çalışma Şartları	40 yaş ve altı	34	2,764	1,063	-0,056	0,955
	41 yaş ve üzeri	58	2,776	0,820		
Kişilerarası İlişkiler	40 yaş ve altı	34	4,186	0,783	0,179	0,858
	41 yaş ve üzeri	58	4,156	0,814		
Örgütsel Ortam	40 yaş ve altı	34	3,661	0,988	1,108	0,271
	41 yaş ve üzeri	58	3,428	0,968		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	40 yaş ve altı	34	3,042	0,771	0,226	0,822
	41 yaş ve üzeri	58	3,008	0,635		

Tablo 13’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 14. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p	Gruplar Arası Fark ^a
İş ve İşin Niteliği	1 çocuk veya yok	26	3,392	0,613	Gr. Arası	3,815	1,907	2,731	0,071	-
	2 çocuk	38	3,290	0,959	Gr. İçi	62,178	0,698			
	3 ve üzeri çocuk	28	3,764	0,832	Toplam	65,994				
Ücret	1 çocuk veya yok	26	2,422	0,747	Gr. Arası	4,453	2,226	2,889	0,061	-
	2 çocuk	38	2,355	0,853	Gr. İçi	68,603	0,770			
	3 ve üzeri çocuk	28	2,857	1,012	Toplam	73,057				
Gelişme ve Yükselme İmkânları	1 çocuk veya yok	26	2,130	0,744	Gr. Arası	4,906	2,453	3,655	0,030*	3>2
	2 çocuk	38	1,884	0,827	Gr. İçi	59,730	0,671			
	3 ve üzeri çocuk	28	2,436	0,873	Toplam	64,636				
Çalışma Şartları	1 çocuk veya yok	26	2,870	0,733	Gr. Arası	3,990	1,995	2,475	0,090	-
	2 çocuk	38	2,532	0,898	Gr. İçi	71,736	0,806			
	3 ve üzeri çocuk	28	3,008	1,026	Toplam	75,726				
Kişilerarası İlişkiler	1 çocuk veya yok	26	4,270	0,533	Gr. Arası	2,014	1,007	1,598	0,208	-
	2 çocuk	38	3,990	1,000	Gr. İçi	56,096	0,630			
	3 ve üzeri çocuk	28	4,310	0,666	Toplam	58,111				
Örgütsel Ortam	1 çocuk veya yok	26	3,513	0,886	Gr. Arası	3,253	1,626	1,732	0,183	-
	2 çocuk	38	3,325	1,070	Gr. İçi	83,615	0,939			
	3 ve üzeri çocuk	28	3,773	0,893	Toplam	86,869				
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	1 çocuk veya yok	26	3,025	0,527	Gr. Arası	3,616	1,808	4,120	0,019*	3>2
	2 çocuk	38	2,818	0,709	Gr. İçi	39,066	0,438			
	3 ve üzeri çocuk	28	3,292	0,706	Toplam	42,683				

^aScheffe Testi

Tablo 14 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin çocuk sayılarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testinin sonucunda, iş ve işin niteliği, ücret, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel ortam alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken; toplam puanda [F= 4,12, p<0.05] ve gelişme ve yükselme imkânları alt boyutunda [F= 3,66, p<0.05] gruplararası anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 3 ve daha fazla çocuk sahibi okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri (\bar{x} =3,292) ve gelişme ve yükselme imkânları düzeyleri (\bar{x} =2,436)2 çocuk sahibi olan okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri (\bar{x} =2,818) ve gelişme ve yükselme imkânları düzeylerinden (\bar{x} =1,884) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 15. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	T	p
İş ve İşin Niteliği	Çalışıyor	47	3,354	0,867	-1,269	0,208
	Çalışmıyor	45	3,578	0,829		
Ücret	Çalışıyor	47	2,362	0,785	-1,834	0,070
	Çalışmıyor	45	2,700	0,978		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	Çalışıyor	47	2,004	0,826	-1,373	0,173
	Çalışmıyor	45	2,244	0,851		
Çalışma Şartları	Çalışıyor	47	2,782	0,916	0,120	0,905
	Çalışmıyor	45	2,760	0,918		
Kişilerarası İlişkiler	Çalışıyor	47	4,156	0,867	-0,130	0,897
	Çalışmıyor	45	4,176	0,730		
Örgütsel Ortam	Çalışıyor	47	3,415	1,051	-0,999	0,320
	Çalışmıyor	45	3,618	0,893		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	Çalışıyor	47	2,938	0,726	-1,188	0,238
	Çalışmıyor	45	3,107	0,635		

Tablo 15’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin eşlerin çalışma durumlarına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 16. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	Lisans	47	3,626	0,841	1,897	0,061
	Lisansüstü	45	3,294	0,838		
Ücret	Lisans	47	2,442	0,804	-0,937	0,351
	Lisansüstü	45	2,617	0,983		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	Lisans	47	2,192	0,844	0,810	0,420
	Lisansüstü	45	2,048	0,844		
Çalışma Şartları	Lisans	47	2,870	0,866	1,036	0,303
	Lisansüstü	45	2,672	0,957		
Kişilerarası İlişkiler	Lisans	47	4,246	0,724	1,000	0,320
	Lisansüstü	45	4,080	0,871		
Örgütsel Ortam	Lisans	47	3,490	1,008	-0,251	0,803
	Lisansüstü	45	3,540	0,953		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	Lisans	47	3,074	0,664	0,764	0,447
	Lisansüstü	45	2,965	0,703		

Tablo 16 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 17. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	20 yıl ve altı	61	3,394	0,917	-1,154	0,252
	21 yıl ve üzeri	31	3,606	0,695		
Ücret	20 yıl ve altı	61	2,532	0,925	0,084	0,933
	21 yıl ve üzeri	31	2,515	0,848		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	20 yıl ve altı	61	2,168	0,918	0,724	0,471
	21 yıl ve üzeri	31	2,032	0,675		
Çalışma Şartları	20 yıl ve altı	61	2,740	0,959	-0,452	0,653
	21 yıl ve üzeri	31	2,832	0,823		
Kişilerarası İlişkiler	20 yıl ve altı	61	4,186	0,813	0,320	0,749
	21 yıl ve üzeri	31	4,030	0,782		
Örgütsel Ortam	20 yıl ve altı	61	3,580	0,991	0,891	0,376
	21 yıl ve üzeri	31	3,386	0,950		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	20 yıl ve altı	61	3,025	0,732	0,081	0,935
	21 yıl ve üzeri	31	3,02	0,591		

Tablo 17’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin meslekteki kıdemlerine göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 18. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	1-5 yıl	62	3,438	0,923	-0,392	0,696
	6 yıl ve üzeri	30	3,514	0,690		
Ücret	1-5 yıl	62	2,652	0,889	1,970	0,052
	6 yıl ve üzeri	30	2,267	0,865		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	1-5 yıl	62	2,230	0,875	1,776	0,079
	6 yıl ve üzeri	30	1,900	0,736		
Çalışma Şartları	1-5 yıl	62	2,758	0,940	-0,206	0,838
	6 yıl ve üzeri	30	2,800	0,866		
Kişilerarası İlişkiler	1-5 yıl	62	4,183	0,745	0,277	0,782
	6 yıl ve üzeri	30	4,133	0,912		
Örgütsel Ortam	1-5 yıl	62	3,638	0,946	1,829	0,071
	6 yıl ve üzeri	30	3,250	1,001		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	1-5 yıl	62	3,078	0,690	1,160	0,249
	6 yıl ve üzeri	30	2,902	0,668		

Tablo 18 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin okul müdürü olarak toplam çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 19. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	F	p
İş Ve İşin Niteliği	İlkokul	36	3,344	0,885	Gr. Arası	2,875	1,437	2,027	0,138
	Ortaokul	31	3,368	0,958	Gr. İçi	63,119	0,709		
	Lise	25	3,752	0,583	Toplam	65,994			
Ücret	İlkokul	36	2,270	0,846	Gr. Arası	3,886	1,943	2,500	0,088
	Ortaokul	31	2,692	0,912	Gr. İçi	69,170	0,777		
	Lise	25	2,690	0,893	Toplam	73,057			
Gelişme Ve Yükselme İmkânları	İlkokul	36	1,900	0,860	Gr. Arası	2,933	1,466	2,116	0,127
	Ortaokul	31	2,246	0,833	Gr. İçi	61,703	0,693		
	Lise	25	2,288	0,789	Toplam	64,636			
Çalışma Şartları	İlkokul	36	2,616	0,916	Gr. Arası	1,566	0,783	0,940	0,394
	Ortaokul	31	2,826	1,006	Gr. İçi	74,159	0,833		
	Lise	25	2,928	0,774	Toplam	75,726			
Kişilerarası İlişkiler	İlkokul	36	4,156	0,896	Gr. Arası	1,798	0,899	1,421	0,247
	Ortaokul	31	4,333	0,644	Gr. İçi	56,312	0,632		
	Lise	25	3,973	0,810	Toplam	58,111			
Örgütsel Ortam	İlkokul	36	3,305	1,089	Gr. Arası	2,596	1,298	1,371	0,259
	Ortaokul	31	3,635	0,911	Gr. İçi	84,273	0,946		
	Lise	25	3,666	0,862	Toplam	86,869			
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	İlkokul	36	2,852	0,689	Gr. Arası	1,728	0,864	1,878	0,159
	Ortaokul	31	3,102	0,724	Gr. İçi	40,955	0,460		
	Lise	25	3,162	0,597	Toplam	42,683			

Tablo 19’da görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin çalışılan okul türlerine göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan ANOVA testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 20. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	1-3 defa	43	3,494	0,876	0,315	0,754
	3 defadan fazla	49	3,436	0,837		
Ücret	1-3 defa	43	2,650	0,888	1,247	0,216
	3 defadan fazla	49	2,417	0,897		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	1-3 defa	43	2,697	0,812	0,386	0,700
	3 defadan fazla	49	2,612	0,875		
Çalışma Şartları	1-3 defa	43	2,748	1,031	-0,224	0,823
	3 defadan fazla	49	2,792	0,804		
Kişilerarası İlişkiler	1-3 defa	43	4,063	0,920	-1,179	0,241
	3 defadan fazla	49	4,260	0,671		
Örgütsel Ortam	1-3 defa	43	3,623	0,945	1,011	0,316
	3 defadan fazla	49	20,51	1,003		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu	1-3 defa	43	3,056	0,747	0,464	0,644
	3 defadan fazla	49	2,990	0,631		
Toplam						

Tablo 20 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin ödül alma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan Bağımsız grup t testinin sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 21. Okul Müdürlerinin Katılınan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş Doyum Düzeylerine Bağımsız Grup t Testi Tablosu

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş ve İşin Niteliği	1-8 defa	34	3,376	1,033	-0,745	0,458
	9 ve üzeri defa	58	3,514	0,729		
Ücret	1-8 defa	34	2,720	0,895	1,599	0,113
	9 ve üzeri defa	58	2,415	0,884		
Gelişme ve Yükselme İmkânları	1-8 defa	34	2,230	0,930	0,938	0,351
	9 ve üzeri defa	58	2,058	0,788		
Çalışma Şartları	1-8 defa	34	2,852	1,076	0,652	0,516
	9 ve üzeri defa	58	2,724	0,806		
Kişilerarası İlişkiler	1-8 defa	34	4,040	0,977	-1,174	0,244
	9 ve üzeri defa	58	4,240	0,674		
Örgütsel Ortam	1-8 defa	34	3,626	1,046	0,849	0,399
	9 ve üzeri defa	58	3,448	0,937		
Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Toplam	1-8 defa	34	3,080	0,784	0,633	0,528
	9 ve üzeri defa	58	2,986	0,623		

Tablo 21’de görüldüğü gibi; okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin katılınan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısına göre farklılaşma durumlarının belirlenmesi için yapılan Bağımsız grup t testi sonucunda, toplam puanda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 22. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişiyi Gösteren Pearson Korelasyon Testi Analizi

Boyutlar	İAÇ	AİÇ	İAYÇ	İİN	ÜC	GYİ	ÇŞ	KAI	ÖO	EYİD	
İAÇ	r	1									
	p										
AİÇ	r	,581**	1								
	p	,000									
İAYÇ	r	,894**	,884**	1							
	p	,000	,000								
İİN	r	-,474**	-,237*	-,403**	1						
	p	,000	,023	,000							
ÜC	r	-,307**	-,064	-,206*	,377**	1					
	p	,004	,546	,049	,000						
GYİ	r	-,413**	-,202	-,349**	,535**	,636**	1				
	p	,000	,053	,001	,000	,000					
ÇŞ	r	-,384**	-,197	-,329**	,537**	,365**	,644**	1			
	p	,000	,060	,001	,000	,000	,000				
KAI	r	-,326**	-,322**	-,364**	,364**	,362**	,368**	,459**	1		
	p	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,000			
ÖO	r	-,463**	-,195	-,373**	,429**	,522**	,669**	,586**	,536**	1	
	p	,000	,063	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
EYİD	r	-,517**	-,252*	-,436**	,718**	,705**	,860**	,806**	,620**	,830**	1
	p	,000	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ anlamlı ilişki var. $p > 0,05$ anlamlı ilişki yok.

İAÇ: İş-aile çatışması, **AİÇ:** Aile-iş çatışması, **İAYÇ:** İş-aile yaşam çatışması, **İİN:** İş ve işin niteliği, **ÜC:** Ücret, **GYİ:** Gelişme ve yükselme imkanları, **ÇŞ:** Çalışma şartları, **KAI:** Kişilerarası ilişkiler, **ÖO:** Örgütsel ortam, **EYİD:** Eğitim yöneticisinin iş doyumunu

Tablo 22 incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması ve iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerine yönelik toplam puanlar incelendiğinde elde edilen bulgular şunlardır:

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin alt boyutu olan iş-aile çatışması ile; iş doyum düzeylerinin alt boyutları olan iş ve işin niteliği ($r = -0,474$, $p < 0,01$), ücret ($r = -0,307$, $p < 0,01$), gelişme ve yükselme imkânları ($r = -0,413$, $p < 0,01$), çalışma şartları ($r = -0,384$, $p < 0,01$), kişilerarası ilişkiler ($r = -0,326$, $p < 0,01$), örgütsel

ortam ($r=-0,463$, $p<0,01$) ve eğitim yöneticisinin iş doyumunu ($r=-0,517$, $p<0,01$) arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler görülmektedir.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin alt boyutu olan aile-iş çatışması ile; iş doyum düzeylerinin alt boyutları olan iş ve işin niteliği ($r=-0,237$, $p<0,05$) ve eğitim yöneticisinin iş doyumunu ($r=-0,252$, $p<0,05$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı; kişilerarası ilişkiler ($r=-0,322$, $p<0,01$) ile orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı; ücret ($r=-0,064$, $p>0,05$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=-0,202$, $p>0,05$), çalışma şartları ($r=-0,197$, $p>0,05$) ve örgütsel ortam ($r=-0,195$, $p>0,05$) ile arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamsız ilişkiler belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile; iş doyum düzeylerinin alt boyutları olan ücret ($r=-0,206$, $p<0,05$) arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı; iş ve işin niteliği ($r=-0,403$, $p<0,01$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=-0,349$, $p<0,01$), çalışma şartları ($r=-0,329$, $p<0,01$), kişilerarası ilişkiler ($r=-0,364$, $p<0,01$), örgütsel ortam ($r=-0,373$, $p<0,01$) ve eğitim yöneticisinin iş doyumunu ($r=-0,436$, $p<0,01$) ile arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

BÖLÜM V

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçları, tartışma ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analizi ile ulaşılan sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir. Sonuçlar araştırmanın alt amaçlarına uygun bir şekilde sırayla sunulmuştur.

5.1.1. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri toplamda ve iş-aile çatışması alt boyutunda orta, aile-iş çatışması alt boyutunda düşük düzeyde belirlenirken; iş doyum düzeyleri toplamda ve çalışma şartları alt boyutunda orta, iş ve işin niteliği, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel ortam alt boyutlarında yüksek, ücret, gelişme ve yükselme imkânları alt boyutlarında ise düşük düzeyde belirlenmiştir.

5.1.2. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bireylerin yaşları ile iş ve aile etkileşimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara çok fazla rastlamak mümkün değildir. Bazı çalışmalar yaşın iş-aile yaşam çatışmasına etkisi olmadığı bulgularına ulaşsa da farklı yaş gruplarının iş-aile yaşam çatışması yaşama oranlarının farklı olduğuna dair bulgular da bulunmaktadır. Özetle, farklı yaş gruplarının iş ve iş dışı rolleri ve beklentileri farklı olduğundan çatışma yaşama durumları da farklı olmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda, okul müdürlerinin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş-aile yaşam çatışmasını etkileyebilecek etmenlerden olan yaşın bütün okul müdürleri tarafından benzer düzeyde algılanması, okul müdürlerinin iş ve aile yaşamlarını birbirinden ayırabilmeleri, çalışma şartlarının benzer olması bu durumun nedeni olabilir.

Başıoğlu, Şekeroğlu ve Altun (2016), Çağatay (2012), Kılıç ve Sakallı (2013), Öztürk (2008), Uzun (2013), Yurtseven (2008) tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ile yaş arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Başoğlu vd. (2016), Yurtseven (2008) yaptıkları araştırmalarda aile-iş çatışması ile yaş arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir.

5.1.3. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Literatürde çocuk sayısının iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisine ilişkin farklı sonuçlar bulunmaktadır. Daha önce yapılmış olan bazı araştırmalarda, çocuk sayısı daha fazla olan bireylerin yoğun olarak iş-aile çatışması yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır. Çocuk sayısı fazla olan çalışanlar eve daha çok zaman ayırmaları gerektiğinden iş ve aile yaşamını dengelemekte zorlanmakta ve bunun sonucunda çatışma yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri çocuk sayılarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bunun nedeni iş-aile yaşam çatışmasını etkileyebilecek etmenlerden olan çocuk sayısının bütün okul müdürleri için farklı şekilde algılanmaması veya çalışma saatleri dışında zaman sıkıntısı yaşamamaları ve eve yardımcı olmaları olabilir. Başoğlu vd. (2016), Öztürk (2008), Yurtseven (2008) tarafından yapılan araştırmalarda sahip olunan çocuk sayısı durumlarının iş-aile çatışması açısından anlamlı farklılık göstermediğı sonucuna ulaşılmıştır. Yurtseven (2008) yaptığı çalışmada çocuk sayısının aile-iş çatışması açısından anlamlı farklılık göstermediğı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalardan çıkan bu sonuçlar çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir.

5.1.4. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile eşlerin çalışma durumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Eşlerin evde iş bölümü yapması, birbirlerine yardımcı olması bu durumun nedeni olabilir. Eşin çalışma durumunun iş-aile yaşam çatışmasına

etkisini inceleyen araştırmaların sayısı çok az olmakla birlikte, Atabay (2012) ve Yurtseven (2008) tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile atışması ve aile-iş atışması ile eşlerin çalışma durumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar araştırma sonucumuzla benzerdir.

5.1.5. Okul Müdürlerinin ğrenim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam atışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

ğrenim durumunun iş-aile yaşam atışması üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; okul müdürlerinin iş-aile atışması düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermezken, aile-iş ve iş-aile yaşam atışması düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, lisansüstü mezunu olan okul müdürleri lisans mezunu olan okul müdürlerine göre daha fazla aile-iş ve iş-aile yaşam atışması yaşamaktadırlar. Yüksek öğrenimli kişilerin görevde yükselme imkânları daha fazladır. ğrenim durumu yüksek olan okul müdürlerinin görevde yükselebilmek için yapılacak olan sınavlara daha çok çalışması, ailesine zaman ayıramaması, ailesi ile ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirememesi daha fazla aile-iş ve iş-aile yaşam atışması yaşamalarının nedeni olabilir. Efeoğlu (2006), zkul (2014), ztrk (2008), Uzun (2013), Yurtseven (2008) tarafından yrtlen araştırmalarda iş-aile çatışmasının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Başoğlu vd. (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada aile-iş atışması ile öğrenim durumu arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışma sonucumuzla uyumludur.

5.1.6. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş-Aile Yaşam atışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Yapılan alışma sonucunda, okul müdürlerinin iş-aile atışması, aile-iş atışması ve iş-aile yaşam atışması düzeyleri ile meslekteki kıdemleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durumun nedeni, farklı mesleki kıdem sürelerine sahip okul müdürlerinin; iş aile atışması, aile-iş atışması ve iş-aile yaşam çatışmasına yönelik algılarının benzer düzeyde olması olabilir. Mesleki kıdem iş-aile yaşam atışması ile arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar çok az olmakla birlikte;

Başıoğlu vd. (2016), Ertemli (2011), Özkul (2014), Tabuk, (2009) tarafından yapılan araştırmalarda iş-aile ve aile-iş çatışması ile meslekteki kıdem arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir.

5.1.7. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin iş-aile çatışması düzeyleri okul müdürü olarak toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermezken, iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, okul müdürü olarak yaptığı görevin süresi 1-5 yıl olan katılımcıların, aile-iş çatışması ve iş-aile yaşam çatışmasına yönelik algıları daha yüksek bulunmuştur. Okul müdürlerinin görevde yeni olmaları bu durumun nedeni olabilir. Göreve yeni başlayan okul müdürleri yöneticilik konusunda deneyimsiz olduğundan, göreviyle ilgili işleri öğrenmek ve kendini geliştirmek amacıyla zamanının çoğunu iş yerinde geçirecek ailesi ile ilgili sorumlulukları yerine getiremeyecektir. Bu durum okul müdürlerinin ailesine, dolayısıyla işine yansiyacak ve iş-aile yaşam çatışması yaşamaları kaçınılmaz olacaktır. Literatür incelendiğinde okul müdürü olarak toplam çalışma süresi değişkeninin iş-aile yaşam çatışmasını etkileme durumunu inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır.

5.1.8. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, okul müdürlerinin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile çalışılan okul türleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durum okul müdürlerinin, benzer şartlarda çalışıyor olmalarından kaynaklanabilir. Çalışılan okul türünün iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkiyi inceleyen araştırmalar çok az olmakla birlikte, Başıoğlu vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediğı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırma sonucumuzla benzerdir.

5.1.9. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde, okul müdürlerinin iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ödül alma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermezken; aile-iş çatışması düzeyleri ödül alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, 1-3 defa ödül alan okul müdürlerinin aile-iş çatışması düzeyleri daha yüksektir. Millî eğitim bakanlığı personeline başarı, üstün başarı belgesi ve ödül verilmesine dair yönergeye göre olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapanlara, başarı belgesi ve üstün başarı belgesi ile ödül verilmektedir. Daha az ödül alan okul müdürleri görevinde başarısız olduklarını düşünecek ve mutsuz olacaktır. Bu mutsuzluğu ailesine yansıyacak, aile-iş çatışması yaşayacaktır. Alan yazın incelendiğinde ödül alma durumunun iş-aile yaşam çatışmasına etkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır.

5.1.10. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Yapılan çalışma sonucunda, okul müdürlerinin iş-aile çatışması ve iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmazken, aile-iş çatışması düzeyleri ile arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, 1-8 defa hizmet içi eğitim programlarına katılan okul müdürlerinin aile-iş çatışması düzeyleri daha yüksektir. Hizmetiçi eğitim programlarına daha az sayıda katılan okul müdürleri görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları tam olarak öğrenemeyecektir. Bu durum okul müdürlerinin karşılaştığı sorunları çözme konusunda yetersiz kalmalarına ve işlerinde sorun yaşamalarına neden olacaktır. İşlerinde sorunlarla karşılaşan müdürler mutsuz olacak, bu mutsuzlukları ailesine yansıyacak ve aile-iş çatışması yaşayabilecektir. Literatürde hizmetiçi eğitim programı sayısının iş-aile yaşam çatışmasına etkisini inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır.

5.1.11. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Böyle bir sonucun çıkması özellikle okul müdürlüğünde herhangi bir değişim ve beklentinin olmamasından ve farklı yaşlara sahip okul müdürlerinin iş doyumunu ölçेğindeki ifadeleri benzer biçimde algılamış olduklarından kaynaklanabilir. Balcı'ya göre (1985) yaş ve iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki görünmemektedir. Alan yazında yaşın iş doyumuna etkisi ile ilgili olarak farklı sonuçlar bulunmuştur. İş doyumunu ile yaş arasında fark bulan araştırmalar (Günbayı, 2000) olduğu gibi fark bulmayan araştırmalar da (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Duman, 2006; Özdöl, 2008; Öztürk ve Deniz, 2008; Sarpkaya, 2000; Şahin ve Dursun, 2009; Tunacan ve Çetin, 2009) vardır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışma sonucumuzla uyumludur.

5.1.12. Okul Müdürlerinin Çocuk Sayılarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, okul müdürlerinin çocuk sayıları ile iş doyum düzeyleri iş ve işin niteliği, ücret, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmazken, iş doyum düzeyleri ve gelişme ve yükselme imkânları alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, “3 ve daha fazla çocuk” sahibi okul müdürlerinin, iş doyum düzeyleri ve gelişme ve yükselme imkânları düzeyleri “2 çocuk” sahibi okul müdürlerine göre daha yüksektir. Çocuk sayısının artmasıyla birlikte iş doyum düzeylerinde de artış görülmektedir. Eşi ve çocukları ile ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir hale getirmektedir. Aile üyelerinin saygı ve desteği, çalışana işin duygusal talepleriyle başa çıkmasında yardımcı olmakta ve iş doyumunu artırmaktadır. Çocuk sayısının, iş doyumunu düzeyini etkilemediğini gösteren çalışmalarda vardır. Derin (2007) yaptığı çalışmada sahip olunan çocuk sayısı ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmadan çıkan bu sonuçlar çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir.

5.1.13. Okul Müdürlerinin Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde; okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutları eşlerin çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Eşlerin birbirine destek ve yardımcı olması bu durumun nedeni olabilir. Eşin çalışma durumunun iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmalar da farklı sonuçlar bulunmuştur. Kaya ve Oğuzöncül (2016), Kumcağız ve Güner (2017) yaptıkları araştırmada iş doyumunun eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonucumuzu destekler niteliktedir.

5.1.14. Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Yapılan çalışma sonucunda; okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutları ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durum, okul müdürlerinin öğrenim durumları ne olursa olsun görevlerinin gereklerini yaparak öğrenmelerinden ve iş doyumlarının müdürlük yaptıkça gelişmesinden kaynaklanıyor olabilir. Böylece olaylara karşı tepki biçimleri de benzerlik gösterebilmektedir. Öğrenim durumunun iş doyumuna etkisini incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Başer ve Özel (2013), Gençtürk ve Memiş, (2010), Öztürk ve Deniz (2008), Sarpkaya (2000), Taşdan ve Tiryaki (2008), Telef (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda iş doyum düzeyleri ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışma sonucumuzla benzerdir.

5.1.15. Okul Müdürlerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre; okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutları meslekteki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin meslekteki kıdem değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklı çıkmaması, yaşanan ve yaşanması gereken hayat arasındaki

pozisyonları hoş görebilme becerileriyle açıklanabilir. İş doyumunun mesleki kıdem üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Boğa (2010), Özdöl (2008), Türkoğlu (2008) ve Sarpkaya (2000) yaptıkları araştırmalarda iş doyum düzeyleri ile meslekteki kıdem değişkeni arasında anlamlı farka rastlamamışlardır. Bu sonuçlar çalışma sonucumuzla uyumludur.

5.1.16. Okul Müdürlerinin Okul Müdürü Olarak Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda; katılımcıların iş doyum düzeyleri ve alt boyutları ile okul müdürü olarak toplam çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu durum okul müdürü olarak farklı sürelerde görev yapan katılımcıların iş doyumuna yönelik algılarının benzer düzeyde olmasından kaynaklanabilir. Literatürde yöneticilikte geçen çalışma süresinin iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmaların sayısı çok az olmakla birlikte, Başer ve Özel (2013), Bodur ve Güler (1996) tarafından yapılan çalışmalarda okul müdürlerinin yöneticilikte geçen süre değişkenine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmalardan çıkan bu sonuçlar çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir.

5.1.17. Okul Müdürlerinin Çalışılan Okul Türlerine Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde; iş doyum düzeyleri ve alt boyutları çalışılan okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin çalışılan okul türü değişkenine göre farklılık göstermemesinin nedeni çalışılan okul türleri değişse de çalışma şartlarının benzerliği olabilir. Bazı araştırmalarda çalışılan okul türü değişkeni açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıksa da Ertürk ve Keçecioğlu (2012), Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda, çalışılan kurumlara göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçları çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir.

5.1.18. Okul Müdürlerinin Ödül Alma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçlarına göre; iş doyum düzeyleri ve alt boyutları ile ödül alma durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Böyle bir sonucun çıkması ödül almanın okul müdürlerine herhangi bir katkısı olmamasından ve farklı sayıda ödül alan okul müdürlerinin iş doyumunu ölçeğindeki ifadeleri benzer biçimde algılamalarından kaynaklanabilir. Ödül almanın iş doyumuna etkisini inceleyen araştırma sayısı çok az olmakla birlikte, Başer ve Özel (2013) gerçekleştirdiği araştırmada okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ile ödül alma durumu arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmadan çıkan bu sonuç çalışma sonucumuzla benzerdir.

5.1.19. Okul Müdürlerinin Katılan Toplam Hizmetiçi Eğitim Programı Sayısına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Analiz sonuçlarına göre; okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ve alt boyutları katılan toplam hizmetiçi eğitim programı sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarının bütün okul müdürleri için aynı şekilde algılanması ve verimli olmamasından kaynaklanabilir. Bulu (2016), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu ve Aladağ (2013) yaptıkları çalışmada iş doyumunun katılan hizmetiçi eğitim programı sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırma sonucumuzla uyumludur.

5.1.20. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri iş-aile çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri ve iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre, iş-aile çatışması düzeyi arttıkça iş doyumunu, iş ve işin

niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam düzeyleri azalmakta; iş-aile çatışması düzeyi azaldıkça iş doyumunu, iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam düzeyleri artmaktadır. Aras ve Karakiraz (2013), Kılıç, Efeoğlu, Mimaroglu ve Özgen (2008), Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Turunç ve Erkuş (2010), Wayne vd. (2004), Yüksel (2005) tarafından yürütülen ve farklı grupları kapsayan araştırmalarda iş-aile çatışması düzeylerinin, iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Alan yazında iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerindeki etkilerini ölçen araştırma sonuçlarını incelediğimizde ulaşılan genel yargı iş-aile çatışmasının iş doyumunu doğrudan etkilediği ve bu etkinin olumsuz yönde olduğudur. Başka bir anlatımla, iş-aile çatışmasının artması iş doyumunu azalmaktadır. Yapılan bu çalışmaların sonuçları çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir. Fakat iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucunu veren araştırmalarda bulunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bu araştırmalardaki olumlu sonucun, kişinin aile ortamında yaşadığı çatışma sebebiyle iş yaşamındaki doyum düzeyini arttırma çabası içine girmesi nedeniyle oluştuğu söylenebilir.

İş-aile yaşam çatışması düzeyleri aile-iş çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri ve iş ve işin niteliği alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre; aile-iş çatışması düzeyi arttıkça iş doyumunu ve iş ve işin niteliği düzeyi azalmakta, aile-iş çatışması düzeyi azaldıkça iş doyumunu ve iş ve işin niteliği düzeyleri artmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması düzeyleri aile-iş çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri kişilerarası ilişkiler alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre, aile-iş çatışması düzeyi arttıkça kişilerarası ilişkiler düzeyi azalmakta, aile-iş çatışması düzeyi azaldıkça kişilerarası ilişkiler düzeyi artmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması düzeyleri aile-iş çatışması alt boyutu ile iş doyum düzeyleri ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, örgütsel ortam alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamsız ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuca göre, aile-iş çatışması düzeyi arttıkça ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları ve örgütsel ortam düzeyleri azalmakta; aile-iş çatışması düzeyi

azaldıkça ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları ve örgütsel ortam düzeyleri artmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri ücret alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre, iş-aile yaşam çatışması düzeyi arttıkça ücret düzeyi azalmakta, iş-aile yaşam çatışması düzeyi azaldıkça ücret düzeyi artmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri ve iş ve işin niteliği, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri, iş ve işin niteliği, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam düzeyleri azalmakta; iş-aile yaşam çatışması düzeyleri azaldıkça iş doyum düzeyleri, iş ve işin niteliği, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişilerarası ilişkiler, örgütsel ortam düzeyleri artmaktadır.

Turunç ve Erkuş (2010), Dursun ve İstar (2014) tarafından yapılan çalışmaların sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yapılan bu araştırmaların sonuçları araştırmanın beklenen sonucu olup, çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. Okul müdürleri iş-aile çatışmasında daha fazla yaşamaktadır. Okul müdürlerinin görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri için iş-aile çatışmasına neden olan etmenlerin ortadan kaldırılması konusunda çalışmalar yapılmalı, yaptıkları işten daha fazla doyum almalarının yolları aranmalıdır. Okul müdürlerinin iş-aile çatışması düzeylerini azaltmak için çalışma koşullarının, çalışma saatlerinin iyileştirilmesi ve çalışanların üzerindeki fazla çalışma yoğunluğunun alınması gereken önlemler arasında sayılabilir.
2. Okul müdürlerine göreve başlamadan önce yetiştirilmeleri için hizmet içi eğitim ve oryantasyon faaliyetleri düzenlenmelidir. Ayrıca tüm okul müdürleri çatışma ve stres ile baş edebilme seminerlerine alınmalıdır. Düzenlenecek olan hizmetiçi eğitim faaliyetleri için bakanlık tarafından daha fazla bütçe ayrılmalı, faaliyetlerin daha nitelikli olabilmesi için okul müdürlerinin görüşleri alınmalı, kontenjan sayısı artırılmalı, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde anlatım yönteminden farklı olarak uygulamalı yöntemler kullanılmalıdır.
3. Lisansüstü eğitim mezunları daha fazla aile-iş ve iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır. Lisansüstü mezunu okul müdürlerinin yaşadıkları aile-iş ve iş-aile yaşam çatışmalarını azaltmak için daha fazla olanak tanınmalı, görevde yükselme konusunda öncelik verilmeli, ek ders ücretlerinde artış sağlanmalıdır.
4. Daha az ödül alan okul müdürleri daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadır. Okul müdürlerine ödüller ödül yönergesine uygun olarak, liyakate göre verilmelidir.
5. Okul müdürlerine iş doyumları orta düzeydedir. İş doyumlarının yükselebilmesi için okul müdürlerin almış olduğu ücretlerde iyileştirme yapılmalıdır.
6. Okul müdürleri içinde kadınların oranının yükseltilmesi, okul müdürlüğünün kadınlar için daha cazip hale getirilmesi üzerinde çalışmalar yapılmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Yapılan literatür araştırmasında okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bu ve buna benzer çalışmaların yapılması eğitim-öğretim açısından yararlı olacaktır.
2. Bu çalışma ile İstanbul ili Bağcılar ilçesinde kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki kamuya bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görevli 92 okul müdürüne ait veriler değerlendirilmiştir. Bu çalışma Bağcılar ilçesinde yapıldığı için genellemeye gidilmesinde araştırma sonuçları yeterli olmayacaktır. İlerde yapılacak çalışmalarda benzer araştırmaların farklı illerde, ilçelerde uygulanmasıyla daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilecektir.
3. Bu araştırma sadece resmi okullarla sınırlıdır. Özel okullarda araştırmaya katılarak görüşler arasında karşılaştırmalara yer verilebilir.
4. İş-aile yaşam çatışmasının iş doyumuna etkisi farklı meslekler üzerinde yapılan araştırmalarla incelenebilir.
5. Anket ve ölçme araçları elektronik ortamda hazırlanarak internet siteleri ile daha fazla kişiye ulaşmayı sağlayacağı gibi verilerin işlenmesini de kolaylaştırabilir. Farklı ölçekler kullanılarak farklı sonuçlar elde edilebilir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda anket yönteminin yanında görüşme yöntemi kullanılarak çalışma sonuçlarının doğruluğu kontrol edilebilir ve elde edilen verilerle sonuçlar daha detaylı bir şekilde yorumlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. & Keklik, B. (2011). Sağlık kurumlarındaki iş görenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 305-318.
- Adiller, L. (2011). İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Üyeleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adkins, B. (2009). An Analysis of Job Satisfaction for Special Educators Who Instruct Students with Emotional/Behavioral Disorders: How Working Conditions Impact Commitment. Unpublished Doctoral Dissertation, North Texas University, Texas.
- Akal, Z. (2003). *Performans Kavramları ve Performans Yönetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.
- Anafarta, N., & Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: Turkish case. *International Journal of Business and Management*, 7(13), 145-158.
- Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: Doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-14.
- Arnn Jr, J. W., & Mangieri, J. N. (1988). Effective leadership for effective schools: A survey of principal attitudes. *Nassp Bulletin*, 72(505), 1-7.

- Arpacı, F., & Ersoy, A. F. (2007). Türk toplumunda yaşlılık: Yetişkin bireylerin yaşlılık dönemi görüşlerine ilişkin bir araştırma. 38. Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi, Ankara/Türkiye, s. 61-73.
- Arslan, M. (2010). Çalışma Yaşamında Stresin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslanargun, E. (2007). Modern eğitim yönetimi anlayışına yönelik eleştiriler ve postmodern eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 50(50), 195-212.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). Relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Suleyman Demirel University the Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 203-216.
- Aşık, D. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atabay, E. S. (2012). İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Austin, G. R., & Holowenzak, S. P. (1985). *An Examination of 10 Years of Research on Exemplary Schools*. Orlando: Academic Press.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles*, 53(7), 453-471.
- Aydın, A. (2016). Okul Müdürlerinin Bir Haftasına Genel Bakış. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydoğan, İ. (2008). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkileme becerileri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 33-51.
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Bailey, N. I. (2002). The Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction as Reported by Branch Campus Executive Officers in Multi-Campus College Systems. Doctoral Dissertation, University of Florida, Gainesville.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Balaban, Ö. & Özdemir, Y. (2013). *Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Örneği, Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik*. İstanbul: Veritas Akademi.
- Balaban, Ş. (2011). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Stresi ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Yüksek Lisans Tezi, Bayrak Radyo Televizyon Kurumu Personeli Üzerinde Bir Araştırma. Yakındoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2001). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2017) Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (2000). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (20. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Bartlett, K. R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field Doctoral Dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*. (4. baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Başer, M. U., & Özel, A. (2013). İlköğretim Okulu Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri, *4*(1), 47-62.
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., & Altun, E. (2016). Öğretmenlerin aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmalarının yaşam doyumuna etkisi ve bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *32*, 277-291.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, *17*(1), 32-45.
- Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş-aile çatışması açısından belirleyici midir? Erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *5*(2), 10-23.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset.
- Baysal, A. C. (1987). İşletmelerde iş tatminini ölçmede kullanılan psikoteknik yöntemler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *16*(2), 22-33.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan ve İlgili Bilim Dalları*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Benli, A., Yenihan, B., & Öner, M. (2016). Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli örneği. *Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, *14*(27), 415-431.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, *85*(3), 893-903.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşerî İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Bluen, S. D., Barling, J., & Burns, W. (1990). Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, *75*(2), 212.
- Bodur, S., & Güler, S. (1996). Sağlık yöneticilerinde iş doyumu. *Genel Tıp Dergisi*, *7*(1), 12-14.

- Boğa, Ç. (2010). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Samsun İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Börü, D., & Çiper, A. (2007). Tükenmişlik Sendromunun Çalışanın Performansına Etkisi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya, 552-558.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *Applied Psychology*, 35(3), 347-368.
- Bulu, B. (2016). Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34(152), 71-86.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (18. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. (12. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O., & Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki otel ve konak çalışanlarının algıladığı iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 52, 265-284.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, S. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Canbulat, S. (2007). Duygusal Zekânın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, Teori ve Uygulama*. Gebze: GYTE Yayın.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(6), 523-540.
- Cooley, V. E., & Shen, J. (2000). Factors influencing applying for urban principalship. *Education and Urban Society*, 32(4), 443-454.
- Conger, R. D., & Elder Jr, G. H. (1994). *Families in Troubled Times: Adapting to Change in Rural America*. New York: Aldine de Gruyter.
- Çağatay, A. (2012). İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakmak, B. E. (2005). Organizasyon Tarafından Sağlanan Barınma Olanaklarının Yarattığı Tatminin Genel İş Tatminine Katkısı: Türk Kara Kuvvetleri Örnek Olayı. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çarıkcı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması: Bireysel ve Örgütsel Boyutlar. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çarıkçı, İ. H., & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. (4. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetinkanat, A. C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çil, Ş. (2007). 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(14), 57-79.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Değirmenci, B., & Okur, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin mesleki becerilerinin incelenmesi üzerine bir araştırma: Besni Meslek Yüksekokulu örneği. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3, 205-226.
- De Nobile, J. J. & McCormick, J. (2007). Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools: Implications for school leadership. *Leading & Managing*, 13(1), 31-48.
- Demirci, S. (2003). Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Derin, Ö. (2003). Dershane Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Derya, S. (2008). Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diker, O. (2010). İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doruk, N. Ç. (2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Approach*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Duman, C. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, S., & İstar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-24.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. E., Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2). 237-254.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.

- Erdem, H., & Erkan, G. K. (2015). Kamu çalışanlarının yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş tatminsizliğine olan etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37(1), 351-369.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri.
- Erdoğan, İ. (2014). *Eğitim ve Okul Yönetimi Okul Yöneticileri ve Öğretimle İlgilenen Tüm Eğitimciler İçin*. (3. baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğu, A., G. (2013). İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (9. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. (12. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T., & Şencan H. (1994). *Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. (5. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertemli, H. B. (2011). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. (7. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.

- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. U.S.: McGraw-Hill Book Company
- Fidan, F. (2005). Evlilik kariyeri öldürüyor mu? Yaklaşımlar, değerlendirmeler, algılamalar. *Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Tartışma Metinleri*, 2(2), 1-18.
- Friedman, I. A. (1995). School principal burnout: The concept and its components. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 191-198.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: the effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10 ed.) Boston: Pearson.
- Giray, M. D., & Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Gottman, J. M. (1979). *Marital Interaction: Experimental Investigations*. New York: Academic Press.
- Gökçe, G. (2001). *Örgütlerde İnsan Davranışlarının Motivasyonu, Davranış Bilimleri*. Editörler: Orhan Gökçe, N. Ata Atabey. Konya: Dizgi Ofset.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37-60.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Çınar Ofset.
- Gümüşeli, A. İ. (2014). *Eğitim ve Öğretim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, F. G. & Tögrün, E. (2003). A study on job stress and work-family conflict. *Öneri Dergisi*, 5(20), 119-130.
- Gürdoğan, A. (2005). Bodrum Merkezde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenler Üzerinde Örgüt Kültürü ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gürol, M. A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer Aile İkilemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 144-150.
- Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Halsey, William D. (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*. (First edition). İstanbul: Abc Tanıtım Basımevi.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Brothers.
- Houseknecht, S. K., & Macke, A. S. (1981). Combining marriage and career: The marital adjustment of professional women. *Journal of Marriage and the Family*, 43(3), 651-661.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İncir, G. (1998). Vardiyalı Çalışma ve Kronobiyolojik Araştırmalar, *Verimlilik Dergisi, MPM Yayını*, 3, 53-68.
- Ji, J., Xu, X., & Rich, S. L. (2002). Determinants of family life satisfaction in reforming urban China. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(2), 169-191.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley.
- Kaplan, İ. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karadal, H. (1994). Organizasyonlarda İş Doymu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252.
- Karciođlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi*, 24(3),139-161.
- Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family-conflict: An explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440-461.
- Kaya, Y. K. (1996). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kaya, F., & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Dicle Tip Dergisi*, 43(2), 248-255.
- Kayasandık, A. E. (2013). İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskin, G. (1997). Örgütsel stres ve Erzurum'da kamu çalışanları üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, 2, 141-164.
- Kılıç, K. C., Efeoğlu, İ. E., Mimaröğlu, A. G. H., & Özgen, H. (2008). Adana ilindeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Kılıç, R., & Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kıral, E. (2007). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Tanımlanmış Görevleri İçin Zaman Kullanma Biçemleri: Amasya ili Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klâsik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (9. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(25), 119-137.
- Koroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kumcağız, H., & Güner, Z. (2017). Hemşirelerin iş doyumlarının yordayıcısı olarak sosyal destek, evlilik uyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 225-249.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. & Özkan, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (5), 88-127.
- Kütükçüoğlu, E. (2002). İş Stresi, Bayan Çalışanların İş Tatmini ve İş-Aile Çelişkisi Arasındaki İlişkiyle Bağlantısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lawler, E. E., III, & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. New York: Industrial Relations,
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of Work Behavior*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. California: Brooks/Cole Publishing Comp.
- Levine, D. U., & Lezotte, L. W. (1990). *Unusually Effective Schools: A Review and Analysis of Research and Practice*. UW-Madison: The National Center for Effective Schools.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. (6th Edition). New York: McGraw Hill Inc.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and Burnout: The Critical Research. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health* (2nd ed., pp. 153-170). London: CRC Press.
- Maslow, A.H. (1954) *Motivation and Personality*, New York: Harper & Bros.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- McPeake, J. A. (2007). *The Principalship: A Study of the Principal's Time on Task from 1960 to the Twenty-first Century*. Marshall University, Huntington, USA.
- Mertol, Ş. (1993). Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması (Devlet ve Özel Tekstil Sektöründe Bir Çalışma). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.
- Meyer, S. E., Allen, P. S., & Beckstead, J. (1997). Seed germination regulation in *Bromus tectorum* (Poaceae) and its ecological significance. *Oikos*, 78(3), 475-485.
- Mitchell, T. R. ve Larson, James (1987). *People in Organizations-An Introduction to Organizational Behavior*. (Third edition). New York: McGraw-Hill Book Comp.
- Moorehead, G., & Griffin, R. W. (1992). *Organizational Behavior*. (3rd Ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Mueser, K. T., Yarnold, P. R., & Bryant, F. B. (1987). Type A behaviour and time urgency: Perception of time adjectives. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 60(3), 267-269.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *The Journal of Business Science*, 2(1), 127-145.

- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (w-fc) and family-work conflict (f-wc) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7(2), 88-95.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16-134-143.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.
- Okutan, M. (2012). *Eğitim Yönetimi ve Denetiminde Örnek Olaylar*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Önel, N. (2006). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örücü, E., & Kaplan, E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 93-111.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özdöl, M. F. (2008). Konya İlinde Görev Yapan Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Motivasyonu ve İş Tatminlerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özen, S. & Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özer, N., & Kış, A. (2015). Okul müdürlerinin zaman yönetimi becerileri ile yaşadıkları iş aile çatışması arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 103-122.
- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. (2001). *Örgütsel Davranış*. (6. baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkul, R. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Özmete, E., & Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye Rusya Örneği. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Öztürk, M. (2003). *İşletme ve Yönetim, İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar*. İstanbul: Papatya Yayıncılık,

- Öztürk, A. & Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Öztürk, N. (2008). Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresine ve Performansa Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, A., & Deniz, M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*, 7(3), 578-599.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pelit, E. (2015). *İşgören Güçlendirme ve İş Doyumu (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. Gece Kitaplığı Yayınları.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., Wright, S. L., Jackson, Z. V., & Ksiazak, T. M. (2006). Relationship of spirituality to work and family roles and life satisfaction among gifted adults. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 253-268.
- Robbins, P. S. (1991). *Essentials of Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ryan, A. M., Kriska, S. D., West, B. J., & Sacco, J. M. (2001). Anticipated work/family conflict and family member views: Role in police recruiting. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24(2), 228-239.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*. Bursa: MKM Yayınları.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa ili örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Savaş, A. C. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Schwartz, F. N. (2006). Kadınlar İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu, Harvard Business Review İş Yaşamında Kadınlar. (Çev.: Leyla Aslan), MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul.
- Scott, M. (2004). Mississippi State University Extension Service Agent's Perceptions of Fundamental Job Characteristics and Their Level of Job Satisfaction. Unpublished Master's Thesis, Mississippi State University, Mississippi.
- Semerci, A. S. (2005). İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sergiovanni, T. J. (2008). *The Principals'hip: A Reflective Practice Perspective*. (6th ed.). Newton: MA Allyn and Bacon.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, M. (2009). İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Sokolski, D. M. & Hendrick, S. S. (1999). Marital satisfaction. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 39-49.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538.
- Şahin, H., & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 160-179.
- Şen, T. (2008). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenses, Ş. (1999). Kurum İçi Halkla İlişkiler ve İş Tatmini. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tabuk, M. E. (2009). Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. F. (2016). Gemi adamlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasına ilişkin bir saha çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-25.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Thomson, P., & Blackmore, J. (2006). Beyond the power of one: Redesigning the work of school principals. *Journal of Educational Change*, 7(3), 161-177.
- Tınar, M.Y. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik. *MESS Mercek Dergisi*, 14, 92-97.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tokat, B. & Şerbetçi, D. (2000). *İşletmecilik Bilgisi* (4. baskı). İstanbul: Avcı Ofset.
- Toplu, D. B. (1998). Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tubin, R. (2007). Multiple Roles, Work-Family Conflict and Related Outcomes, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma, 29, 155-172.
- Turan, S., & Şişman, M. (2013). Eğitim yönetimi alanında üretilen bilişsel bilgi ve batılı biliş tarzının eleştirisine giriş. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 505-514.
- Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Work-family conflict and job and family satisfaction. The mediating role of cognitions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 105-109.

- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.
- Türkoğlu, M. (2008). Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of quality management*, 5(2), 247-272.
- Urlu, F. (2010). İş Tatmini Unsurları: Sakarya Üniversitesi Araştırma Görevlileri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uzun, Y. (2013) Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1-46.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491-503.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Whitaker, K. S. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 60-71.
- Wooten, K. C., Sulzer, J. L., & Cornwell, J. M. (1994). The Effects of Age, Financial Strain, and Vocational Expectancies on The Stress-Related Affect of Adult Job Losers. In G. P. Keita and J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job Stress in A Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity, and Family Issues*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Yurtseven, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (Teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zerenler, M. (2008). *Örgütlerde İşe Devamsızlık* (Ed. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Ankara: İlke Yayınevi.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı- Soyadı: Tezcan UZLU

Doğum Yeri ve Tarihi: Trabzon- Ortahisar, 15.12.1979

Medeni Durum: Evli

Mezun Olduğu İlkokul: Kavala İlkokulu (Trabzon)

Mezun Olduğu Ortaokul: Kavala Ortaokulu (Trabzon)

Mezun Olduğu lise: Trabzon Lisesi (Trabzon)

Mezun Olduğu Üniversite: Karadeniz Teknik Üniversitesi,

Fatih Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği (Trabzon)

Çalıştığı Yer: Bağcılar Evliya Çelebi İlkokulu- İstanbul

Görevi: Müdür Yardımcısı

İletişim Adresi: tezcan-uzlu@hotmail.com

EKLER

1. Kişisel Bilgi Formu

OKUL MÜDÜRLERİNİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ KONULU ANKET FORMU VE ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ

Değerli Okul Müdürüm;

Buarştırmanın amacı; okul müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeyleriyle iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacağından sorulara en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. İlgı gösterdiğiniz ve soruları cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Tezcan UZLU

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

1. () Kadın
2. () Erkek

2. Medeni durumunuz:

1. () Bekâr
2. () Evli

3. Yaşınız:

1. () 21-30
2. () 31-40
3. () 41-50
4. () 51 yaş ve üzeri

4. Çocuk sayınız:...

5. Eşinizin çalışmadurumu:

1. () Çalışıyor
2. () Çalışmıyor

6. Öğrenim durumunuz:

1. () Lisans
2. () Lisansüstü

7. Meslekteki kıdeminiz:

1. () 1-5 yıl
2. () 6-10 yıl
3. () 11-15 yıl
4. () 16-20 yıl
5. () 21-25 yıl
6. () 26 yıl ve üzeri

8. Okul müdürü olarak toplam çalışma süreniz:

1. () 1-5 yıl
2. () 6-10 yıl
3. () 11-15 yıl
4. () 16-20 yıl
5. () 21-25 yıl
6. () 26 yıl ve üzeri

9. Görevli olduğunuz okuldaki toplam çalışma süreniz:

1. () 1-5 yıl
2. () 6-10 yıl
3. () 11-15 yıl
4. () 16 yıl ve üzeri

10. Çalıştığınız okul türü:

1. () İlkokul
2. () Ortaokul
3. () Lise

11. Çalıştığınız okuldaki öğrenci sayısı:

1. () 500-999 arası
2. () 1000 ve üzeri

12. Ödül alma durumunuz:

1. () 1-3 defa
2. () 3 defadan fazla
3. () Hiç

13. Katıldığınız hizmetiçi eğitim programı sayısı:

1. () 1-4 defa
2. () 5-8 defa
3. () 9-12 defa
4. () 13 ve üzeri defa

14. Varsa hobileriniz:

.....

2. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

II. BÖLÜM: İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Yönerge: Araştırmanın bu bölümünde Okul Müdürlerinin iş-aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	()	()	()	()	()
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	()	()	()	()	()
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	()	()	()	()	()
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	()	()	()	()	()
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
6	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	()	()	()	()	()
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	()	()	()	()	()
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	()	()	()	()	()
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	()	()	()	()	()
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	()	()	()	()	()

3. Eğitim Yöneticisinin İş Doymu Ölçeği

III. BÖLÜM: EĞİTİM YÖNETİCİSİNİN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, iş doymu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

	Yönerge: Araştırmanın bu bölümünde Okul Müdürlerinin iş doymu düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.	Hiç katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum.	Katılıyorum.	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşim, yeni şeyler öğrenme ve becerilerimi geliştirme imkânı vermektedir.	()	()	()	()	()
2	İşim bana, okulumun içinde ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	()	()	()	()	()
3	Gerçek mutluluğu işimde buluyorum.	()	()	()	()	()
4	Tek düze ve sıkıcı olmayan bir işim var.	()	()	()	()	()
5	Başarı duygusu veren bir işim var.	()	()	()	()	()
6	Aldığım maaşla geçinmekte, zorluk çekmiyorum.	()	()	()	()	()
7	Maaş artışı, fiyat artışlarının gerisinde kalmamaktadır.	()	()	()	()	()
8	Hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
9	Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	()	()	()	()	()
10	Bizim örgütte yükselebilmek için, mesleki bakımdan yeterli olmak gerekmektedir.	()	()	()	()	()
11	Bu örgütte, adil bir yükselme politikası vardır.	()	()	()	()	()
12	Bu örgütte, yetenek ve becerilerimizi geliştirmemiz için, her şey seferber edilmektedir.	()	()	()	()	()
13	Zaman zaman bize, sonunda bir yarar getiren hizmet içi eğitim imkânı sağlanmaktadır.	()	()	()	()	()
14	Okulumda, dinlenme ve eğlence tesisleri yeterlidir.	()	()	()	()	()
15	Eğitim ortamına ilişkin araç, gereç, laboratuvar, ışık, atölye, müzik odası gibi donanım yeterlidir.	()	()	()	()	()
16	Okul bina ve tesislerimiz, temiz ve kullanışlıdır.	()	()	()	()	()
17	Okul bina ve tesislerimiz, iyi bir çevrededir.	()	()	()	()	()
18	Okul bina ve tesislerimiz emniyetlidir.	()	()	()	()	()
19	Okulumdaki öğretmenler, birbirleri ile iyi geçinirler.	()	()	()	()	()
20	Müdür yardımcılarım, başarılı bir ekip oluşturuyoruz.	()	()	()	()	()
21	Öğrencilerimle, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içindeyim.	()	()	()	()	()
22	Örgütümde, beni ilgilendiren kararlara katılma imkânı verilmektedir.	()	()	()	()	()
23	Üstlerim usulen de olsa, görüşümü alırlar.	()	()	()	()	()
24	Üstlerim benim önemimi anlıyorlar.	()	()	()	()	()
25	Örgütümde hakkettiğim saygıyı görüyorum.	()	()	()	()	()
26	Üstlerimle iyi ilişkiler kurabiliyorum.	()	()	()	()	()
27	Örgütümde, iletişim kanalları sürekli açıktır.	()	()	()	()	()

4. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Kullanım İzni

Re: Ynt: İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ
Efe Efeoglu<efeoglu@adanabtu.edu.tr>

Tümünü yanıtla

15.4.2016 (Cum), 09:34
TEZCAN UZLU

Gelen Kutusu

Sayın Uzlu,

Ölçeği ifade ettiğiniz koşullarda kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Doç.Dr.Efe EFEOĞLU
Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
İşletme Fakültesi/Yönetim ve Organizasyon ABD
Yabancı Diller Yüksekokul Müdürü
efeoglu@adanabtu.edu.tr<http://web.adanabtu.edu.tr/efeoglu>

Efe EFEOĞLU,PhD.
Associate Prof. of Management
Director of ForeignLanguages School
efeoglu@adanabtu.edu.tr<http://web.adanabtu.edu.tr/efeoglu>

-----Original Message-----

From: TEZCAN UZLU <tezcan.uzlu@std.izu.edu.tr>
To: "efeoglu@adanabtu.edu.tr" <efeoglu@adanabtu.edu.tr>
Cc: "efeoglu@adanabtu.edu.tr" <efeoglu@adanabtu.edu.tr>
Date: Fri, 15 Apr 2016 05:04:13 +0000
Subject: Ynt: İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

İbrahim Efe Bey Merhaba, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans yapmaktayım. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu tez çalışmam için 2006 yılında yazmış olduğunuz İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma Konulu doktora tezinizde Türkçe'ye çevirerek kullanmış olduğunuz Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirileniş-aile yaşam çatışması ölçeğini sizin için herhangi bir sakıncası yoksa ve izniniz olursa atıfta bulunarak kullanmak istiyorum.Saygılarımla...

Tezcan UZLU

5. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Re: Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Ali.Balci@ankara.edu.tr

Tümünü yanıtla|
16.4.2016 (Cmt), 07:38

TEZCAN UZLU
Gelen Kutusu

Sayın Uzlu,

Kaynak göstermen kaydıyla, "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeğini kullanmada bir sakınca bulunmamaktadır.

Kolay gelsin.

Ali Balcı

2016-04-15 22:18, TEZCAN UZLU yazmış:

Ali Bey merhaba;

İstanbul ili Sabahattin Zaim Üniversitesinde Eğitim-Yönetimi ve Denetimi alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu tez çalışmamda 1985 yılında tarafınızdan geliştirilen "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeğini sizin için bir sakıncası yoksa ve izniniz olursa atıfta bulunarak kullanmak istiyorum. Saygılarımla....

Tezcan UZLU

6. Kaymakamlık Onayı



T.C

BAĞCILAR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı: 35580060-774.01-E.5237530
Konu: Tezcan UZLU'nun Tezi

10.05.2016

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi: İstanbul Zaim Üniversitesi'nin 02/5/2016 tarih ve 310 sayılı yazısı.

İstanbul Zaim Üniversitesinde Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 500114038 numaralı öğrencisi Tezcan UZLU'nun EBB 500 Yüksek Lisans Tez konusu "Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin incelenmesi" üzerine bir çalışma yapmayı planladığı ilgi yazıda belirtilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Fahrettin YILDIZ
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
10.05.2016
Mustafa YILMAZ
Kaymakam a.
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Güneşli Mahallesi, Okul Sokak, No: 8
Bağcılar
Elektronik Ağ: <http://bagcilar.meb.gov.tr>
e-posta: bagcilar34@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Şef: Aysel SANCI
Tel: 0 212 474 30 37
Faks: 0 212474 30 38

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c2b8-4d81-3195-97f7-6d7d kodu ile teyit edilebilir.

7. Dağıtım Yerlerine Araştırma İzni Yazısı



T.C
BAĞCILAR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35580060-774.01-E.5287374 11.05.2016
Konu: Tezcan UZLU'nun Tezi

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: a) Kaymakamlık Makamının 10/05/2016 tarih ve 5237530 sayılı Olur'u.
b) İstanbul Zaim Üniversitesi'nin 02/5/2016 tarih ve 310 sayılı yazısı.

İstanbul Zaim Üniversitesinde Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 500114038 numaralı öğrencisi Tezcan UZLU'nun EBB 500 Yüksek Lisans Tez konusu "Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" üzerine bir çalışma yapması ilgi (a) Kaymakamlık Olur'u ile uygun görülmüş ve onay ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Fahrettin YILDIZ
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek: I -Kaymakamlık Olur'u(1 sayfa)

DAĞITIM:
Tüm Okul Md.

Güneşli Mahallesi, Okul Sokak, No: 8 Bağcılar
Elektronik Ağ: <http://bagcilar.meb.gov.tr> e-
posta: bagcilar34@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Şef: Aysel SANCI
Tel: 0 212 474 30 37
Faks: 0 212474 30 38

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6627 -f301-3408-bİOf-dl 16 kodu ile teyit edilebilir.