

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ-
AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali AKKUŞ

İstanbul
Eylül-2020

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ-AİLE
ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZ

ALİ AKKUŞ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

İstanbul
Eylül-2020

TEZ ONAYI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Üye (Danışman) Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU (İmza)

Üye Doç. Dr. A. Faruk LEVENT (İmza)

Üye Doç. Dr. Hanefi PARLAR (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

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

Ali AKKUŞ
İstanbul, 2020

ÖNSÖZ

Öğretmenlerin mesleki verimliliğini arttırmak için neler yapabileceğimizi düşünerek Marmara Üniversitesinde yüksek lisans eğitimim boyunca zihnimde olgunlaşan bu konuyu tez danışmanım kıymetli ilim adamı **Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU**'nun rehberliğinde tez konusu olarak çalışmaya karar verdik. Derslerimize giren hocalarıma, tez danışmanıma, süreç boyunca benden desteklerini esirgemeyen kıymetli arkadaşlarıma, aileme ve anketimize katılan meslektaşlarıma teşekkürü bir borç biliyor, şükranlarımı sunuyorum.

Ali AKKUŞ

Eylül-2020

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ

Ali AKKUŞ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

Eylül-2020, xiv+106 Sayfa

Bu araştırmada farklı türdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumlarının iş-aile çatışmasına ve yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İstanbul ili Sultanbeyli, Sancaktepe, Kartal, Pendik, Maltepe ve Tuzla ilçelerinde MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 461 öğretmenden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Veriler SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre; Kişi-örgüt uyumunun öğretmenlerin iş aile çatışması üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu; Kişi-örgüt uyumunun öğretmenlerin aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu; İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin öğretmenlerin yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Fark testleri sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, toplam deneyim süreleri ve çalıştıkları okul kademesi açısından kişi-örgüt uyumu, yaşam doyumu ve iş-aile çatışması algılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kişisel değerlerinin okul değerleri ile uyum içinde olması halinde öğretmenler hayatlarından memnun oldukları ve iş verimliliklerinin arttığı sonucuna varılarak alana katkı sağlamayı amaçlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

THE AFFECTS OF PERSON- ORGANIZATION HARMONY ON JOB- FAMILY CONFLICTS AND LIFE FULFILLMENT: A STUDY IN THE FIELD OD EDUCATION.

Ali AKKUŞ

Master, Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Orhan AKINOĞLU

September-2020, xiv+106 Pages

The research aims to determine the effect of teachers' person-organization fit on work-family conflict and life satisfaction. The research sample consists of teachers working in schools affiliated with the Ministry of Education in Istanbul Sultanbeyli, Sancaktepe, Kartal, Pendik, Maltepe, and Tuzla. In the study, data were collected from 461 teachers with a questionnaire technique. The research was carried out with quantitative techniques. Frequency values, reliability and factor analysis, difference tests, correlation, and regression analysis were used in the analysis. According to the research findings; It has been determined that person-organization fit has a negative effect on teachers' work-family conflict. It was concluded that the person-organization fit does not have a significant effect on teachers' family-work conflict. Also, it was determined that the person-organization fit of teachers has a positive effect on teachers' life satisfaction. It was determined that the levels of work-family conflict and family-work conflict negatively affect teachers' life satisfaction. As a result of the different tests; It has been determined that there are significant differences in perceptions of person-organization fit, life satisfaction, and work-family conflict in terms of teachers' gender, marital status, age, total experience duration, and school-level they work.

Keywords: Person-Organization Fit, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM	4
İLGİLİ LİTERATÜR	4
2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Tanımı	4
2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Boyutları	8
2.3. Kişi-örgüt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar	10
2.3.1. Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Argyris'in 'Bütünleşme Kuramı'	10
2.3.2. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Modeli.....	11
2.3.3. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli.....	12
2.3.4. Kristof-Brown'un Birey-Örgüt Uyum Modeli.....	14
2.4. Kişi-Örgüt Uyumuna İlişkin Çalışmalar	14
2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Sonuçları	16
2.6. İş – Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı	18
2.7. İş – Aile Yaşamı İle İlgili Farklı Yaklaşımlar.....	20
2.7.1. Taşma Yaklaşımı (Spillover Theory).....	21
2.7.2. Telafi Yaklaşımı (Compensation Theory)	21

2.7.3. Bölünme/Ayrılma Yaklaşımı (Segmentation Theory).....	22
2.7.4. Katkı Yaklaşımı	22
2.7.5. Ekolojik Sistem Kuramı.....	23
2.7.6. Kaynakların Korunması Kuramı	23
2.8. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	23
2.8.1. Bireysel Unsurlar	24
2.8.1.1. Cinsiyet	24
2.8.1.2. Yaş	25
2.8.1.3. Eğitim Düzeyi	25
2.8.1.4. Kişilik.....	25
2.8.2. İş İle İlgili Unsurlar	27
2.8.2.1. Çalışma Saatleri ve Koşulları.....	27
2.8.2.2. Rol Yükü, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	27
2.8.2.3. Aile Dostu Uygulamalar ve Destekleyici İş-Aile Kültürü	28
2.8.3. Aile ile İlgili Unsurlar	29
2.8.3.1. Eşin Çalışma Durumu ve Desteği	29
2.8.3.2. Çocukların Yaşı, Sayısı ve Çocuk/Ebeveyn Bakım Sorumluluğu	30
2.8.3.3. Ailevi Sorunlar	31
2.9. İş-Aile Çatışması Türleri.....	31
2.9.1. Zamana Dayalı Çatışma	31
2.9.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	32
2.9.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	33
2.10. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	33
2.10.1. Bireysel ve Ailevi Sonuçlar	33
2.10.1.1. Stres.....	33
2.10.1.2. Tükenmişlik	34
2.10.1.3. Yaşam Tatmini	34
2.10.1.4. Sağlık Sorunları.....	34
2.10.1.5. Evlilik Tatmini	35
2.10.2. Örgütsel Sonuçlar.....	35
2.10.2.1. İş Tatmini	35
2.10.2.2. Örgütsel Bağlılık	36
2.10.2.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	36
2.10.2.4. Devamsızlık ve Geç Kalma.....	36

2.10.2.5. İş performansı.....	37
2.11. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı	37
2.12. Yaşam Doyumunun Önemi.....	40
2.13. Yaşam Doyumu Kuramları	42
2.13.1. Erek (Telic) Kuramı	42
2.13.2. Etkinlik Kuramı.....	43
2.13.3. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramları.....	43
2.13.4. Yargı Kuramları	43
2.13.5. İlişkilendirici (Bağ) Kuramlar.....	44
2.14. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	44
2.14.1. Kişisel Faktörler	45
2.14.2. İş İle İlgili Faktörler	47
2.14.3. Çevresel Faktörler	48
2.14.4. Toplumsal Faktörler	49
2.15. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	53
YÖNTEM.....	53
3.1. Araştırmanın Modeli	53
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	54
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.4. Toplanan Verilerin Analizi	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	63
ARAŞTIRMA BULGULARI.....	63
4.1. Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ve Katılımcı Görüşlerine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeylerindeki Farklılıklar.....	63
4.1.1. Öğretmenlerinin Cinsiyetine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	63
4.1.2. Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	64
4.1.3. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	65
4.1.4. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	67

4.1.5. Öğretmenlerinin Şu anki Görev yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-aile/aile-iş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	69
4.1.6. Öğretmenlerinin İdari Görevi Olup-olmamasına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri.....	69
4.1.7. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri	70
4.2. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin ve Etkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular.....	72
4.2.1. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi	72
4.2.2. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon	73
4.2.3. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	74
4.2.4. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analizi	74
4.2.5. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	74
4.2.6. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi	75
4.2.7. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	75
4.2.8. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi	76
4.3. Öğretmenlerin İş-Aile/Aile-İş Çatışması Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasında Anlamlı Bir Etkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular	76
4.3.1. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	76
4.3.2. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	77
4.3.3. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları	77

4.3.4. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	78
4.3.5. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi.....	78
4.3.6. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları	78
BEŞİNCİ BÖLÜM	80
TARTIŞMA VE YORUM	80
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	80
5.1.1. Öğretmenlerin Demografik ve Katılımcı Özellikleri Açısından Kişi-Örgüt Uyumu, İş Aile/Aile İş Çatışması Düzeyleri ve Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması	80
5.1.2. Öğretmenlerin Kişi-örgüt Uyum Düzeylerinin Onların İş-Aile/Aile İş Çatışmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	84
5.1.3. Öğretmenlerin İş-Aile/Aile İş Çatışma Düzeylerinin Onların Yaşam Doyumuna Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması	84
5.2. Öneriler	85
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	85
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	87
KAYNAKÇA	88
ÖZGEÇMİŞ.....	106

TABLO LİSTESİ

Tablo 3. 1. Demografik Özellikler ve Katılımcı Görüşleri	55
Tablo 3. 2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenilirlik Değerleri.....	56
Tablo 3. 3. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 3. 4. İş-Aile Çatışması Ölçeği Güvenilirlik Değerleri	58
Tablo 3. 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları	59
Tablo 3. 6. Aile-İş Çatışması Ölçeği Güvenilirlik Değerleri	59
Tablo 3. 7. Aile-İş Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları	60
Tablo 3. 8. Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenilirlik Değerleri	61
Tablo 3. 9. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları	61
Tablo 4. 1. Öğretmenlerinin Cinsiyetine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları.....	64
Tablo 4. 3. Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları.....	65
Tablo 4. 4. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları	65
Tablo 4. 5. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları.....	67
Tablo 4. 6. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları	67
Tablo 4. 7. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları.....	68
Tablo 4. 8. Öğretmenlerinin Şuanki Görev yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları	69
Tablo 4. 9. Öğretmenlerinin İdari Görevi Olup-olmamasına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları	70
Tablo 4. 10. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları	71
Tablo 4. 11. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları.....	72
Tablo 4. 12. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Testi	73

Tablo 4. 13. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti	73
Tablo 4. 14. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları	74
Tablo 4. 15. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları Tablosu.....	74
Tablo 4. 16. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 4. 17. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti	75
Tablo 4. 18. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 4. 19. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları	76
Tablo 4. 20. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti	77
Tablo 4. 21. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları	77
Tablo 4. 22. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları	77
Tablo 4. 23. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti	78
Tablo 4. 24. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları	78
Tablo 4. 25. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Schneider'in Çekilim, Seçim ve Tutma Yaklaşımı.....	12
Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli.....	13
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	54



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
TDK	: Türk Dil Kurumu
ASA	: (Attraction- Selection- Attrition) Çekim-Seçim-Çekişme
Akt	: Aktaran
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kişi-örgüt uyumu kavramı yönetim alanında 1950 yıllardan itibaren tartışma konusu olmaya başlanmıştır (Xiaojun ve Shizong, 2010: 120). 1980'li yılların sonlarında ve 1990'lı yılların başlarında, değer uyumu, kişi-örgüt uyumu, istem-yetenek ve ihtiyaç-sunum uyumunu içeren kişi-örgüt uyumunun farklı boyutları tanımlanmaya başlamış ve araştırma konusu olmuştur. Kişi-örgüt uyumu kavramı çoğunlukla “hedef uyumu” ve “değer uyumu” biçiminde kavramsallaştırılır. Değer uyumu hem örgütün hem de çalışanın benzer değerleri olduğunu ifade etmektedir. Değerler, doğrudan karşılaştırılabilen ve hem örgütlerin hem bireylerin önemli bir ögesi olarak bilinmektedir (Cable ve Judge, 1997: 547). Değerleri bulunduğu örgütle uyumlu olan kişi, kurumuna karşı daha olumlu tutumlar sergilemeye başlamakta ve işyerinde kalma eğiliminde olmaktadır. Hedef uyumu ise, kişilerin kendi hedefleri ile örgütün hedefleri kıyaslanınca aradaki bulunan benzerliğin uyumunu gösterir. Kurumun hedeflerinin kişinin hedefleri ile uyumlu olması durumunda hedeflerin benzer olması bireyleri kuruma doğru çekmektedir. Yapılmış olan nitel araştırmaların büyük çoğunluğunda daha çok değer uyumu üzerinde durulmuştur (Verquer vd., 2003: 474). Tutum ve davranışları etkileyebilen örgütsel ve bireysel nitelikler arasındaki uyumun araştırılması birçok araştırmacının ilgi odağı olmuştur (Finegan, 2000: 149).

Son yıllarda iş alanı ve aile alanının yapısında oluşan değişiklikler nedeni ile iş-aile çatışması hızla gelişen bir konu haline gelmiştir (Rabenu vd., 2014: 1143). Çünkü iş hayatında çalışmakta olan kadınların ve çiftlerin sayılarının hızlı bir biçimde arttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca rekabetçi ortamlarda çalışanlardan beklenen iş ve sorumluluklar zamanla artmakta, çalışanların sadece sorumluluklarını yerine getirmesi değil, gerektiğinde öngörülü olmaları, inisiyatif kullanmaları ve kendilerini işlerine adanmaları da istenmektedir. Bundan dolayı giderek işveren beklentileri artmakta, çalışma süresi artmakta, çalışanlardan sık sık iş seyahatlerine gitmeleri istenmektedir. Dolayısıyla iş yerinde farklılaşmakta ve artmakta olan beklentiler çalışanların ailelerindeki bazı

sorumluluklarını her zaman beklenen biçimde yerine getirememelerine neden olmaktadır. Böylesi bir durum çalışanların işleri ile aile sorumlulukları arasında kalarak çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Balcı, 2018: 5). İş – aile çatışması, bir örgütün üyesi olmanın gerekliliği sonucunda benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın sonucunda benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun oluşması sonucunda görülmektedir. Bir çalışan bir mekandaki davranışının diğer bir mekanda oluşturduğu olumlu veya olumsuz yönelimli reaksiyonlarla etkilendiği bir süreç sonucunda oluşmaktadır (Kaya, 2008: 256).
Günlük yaşamda bireylerin toplumsal ilişkileri ve ruhsal sağlığını etkileyen önemli bir psikolojik etken olarak bilinen yaşam doyumu ilk defa Neugarten ve diğerleri (1961) tarafından ortaya konmuştur (Şener, 2009: 5). Bireylerin mutluluk düzeyini artırmayı amaçlayan bu kavram, psikoloji paradigması çerçevesinde gelişmiş olmasına rağmen, kısa bir zaman sürecinde yaygınlaşmış ve davranış bilimleri, yönetim, iletişim, yönetim, sosyoloji, yönetim gibi birçok farklı alanda yer almayı başarmıştır (Şimşek ve Aktaş, 2015: 149). Son dönemlerde direkt olarak sürdürülen yaşamla ilişkilendirilmekte olan yaşam doyumu kavramı, bireyin devam eden hayatının onun için ne kadar doyum sağlayıcı olduğu üzerinde durmaktadır (Dikmen, 1995: 119). Yaşam doyumu, bir insanın günlük hayatındaki sorumluluklarına, aktivitelerine, hedeflerini başarma durumuna, yaşamının anlamına ilişkin olarak bir tanımlamayı ifade etmektedir (Sunk, 2003: 1094).

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumlarının öğretmenlerin iş-aile çatışması ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir

Bu amaç kapsamında araştırmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

1. Okullarda görev yapan öğretmenlerin kişi-örgüt uyum düzeyleri, iş-aile/aile-iş çatışması düzeyleri ve yaşam doyumu düzeylerinde;
 - a) Cinsiyet
 - b) Medeni durum
 - c) Yaş
 - d) Toplam deneyim süresi
 - e) Şu anki okulda çalışma süresi
 - f) İdari görevi olup-olmaması
 - g) Okulun eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık oluşmakta mıdır?

2. Okullarda görev yapan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu onların iş-aile/aile-iş çatışması ve yaşam doyum düzeylerinde nasıl bir etki oluşturmaktadır?
3. Okullarda görev yapan öğretmenlerin iş-aile/aile-iş çatışması düzeyleri onların yaşam doyumunu düzeylerinde nasıl bir etki oluşturmaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kişilerin içinde buldukları kurumlarıyla olan uyum düzeylerinin, onların hem genel yaşam ile ilgili düşünce, algı ve davranışlarında hem de iş-aile ve aile-iş arasındaki oluşacak sorunlarda önemli bir etken olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırma, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarla olan uyumlarının, öğretmenlerin yaşam doyumlarını ne düzeyde etkilediğini ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarla olan uyumlarının, öğretmenlerin iş-aile çatışmasında nasıl bir rol oynadığını tespit etmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu araştırma, öğretmenlerin iş-aile çatışmasının onların yaşam doyumları üzerinde nasıl bir etkide bulunduğu tespit etmesi açısından da önem arz etmektedir.

Bu bulgular öğretmenlerin sosyal hayatlarında daha huzurlu iş hayatlarında daha verimli olmaları açısından yöneticilere ve araştırmacılara ciddi katkılar sağlar.

Bu araştırmanın bulguları Milli Eğitim Bakanlığının Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında kullanılabilir. Öğretmenlerin mesleki verimliliklerinin artırılmasında yaşam doyumunun önemli bir etken olduğu göz önünde bulundurularak öğretmenlerin yaşam doyumunu artırıcı faaliyetlerin eğitimin niteliğine olumlu etki edebileceği sonucuna ulaşılabilir.

Kendini mesleğine vakfetmiş öğretmenlerin yaşadığı sorunların başında gelen aile-iş çatışmasını azaltmak, öğretmenlerin ailelerine daha fazla vakit ayırmasını sağlayacak tedbirler almak konusunda üst yöneticilere yol gösterebilir. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin aile içi rollerini yerine getirmede yaşadıkları zorlukların üstesinden gelebilmeleri için üst yöneticilere ışık tutabilir. Huzurlu ve mutlu öğretmen, huzurlu ve mutlu öğrenciler demektir. Öğretmenlerin maddi manevi yaşam doyumlarını arttırmak toplumun huzuruna yapılmış yatırımdır. İşte bu araştırma, bu zaviyeden bakıldığında öğretmenin mutluluğuna yapılan yatırımın toplumun mutluluğuna yapılmış bir yatırım olduğu fikrini ortaya koyarak uzun vadeli eğitim politikalarının belirlenmesinde etkili olabilir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılım gösteren öğretmenler anket sorularını cevaplarken içten ve kendileriyle özdeşleşen yanıtlar vermişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırmanın analizlerinde kullanılan veriler 2019-2020 Eğitim Öğretim yılı ile sınırlı olmaktadır.
- Bu araştırma, İstanbul'un Sultanbeyli, Sancaktepe, Kartal, Pendik, Maltepe ve Tuzla ilçelerinde MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu, iş-aile/aile-iş çatışması ve yaşam doyum düzeylerinin saptanması ile sınırlı olmaktadır.
- Bu araştırma, kişi-örgüt uyumu ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve yaşam doyum ölçeği ile elde edilen verilerle sınırlı olmaktadır.

1.6. Tanımlar

Kişi-Örgüt Uyumu: Chatman (1989: 152), kişi-örgüt uyumu kavramını örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin kişilik özellikleri ve değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamıştır.

İş-Aile Çatışması: Wayne ve diğerleri (2004: 45) ise, iş – aile çatışması kavramını, kişinin iş rolünün onun aile rolüne negatif şekilde karışması olarak tanımlamışlar

Yaşam Doyumu: Veenhoven'a (1996: 53) göre ise, bireyin bir bütün olarak hayat kalitesini değerlendirmesi yaşam doyumudur. Yani bireyin hayatından hangi düzeyde hoşnut olduğudur.

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Tanımı

Bireyin iç ve dış çevreyle huzurunu bozmayacak bir biçimde etkileşim içinde olması "Uyum" olarak bilinmektedir. Bireyin ruh sağlığı iki tür uyumun sonucunda oluşmaktadır. Bireyin kendi kendisiyle olan uyumu birinci tür uyumdur. Bu uyum,

bireyin dürtüleriyle, düzgü ve değerlerinin denge içinde olmasını belirtmektedir. İkinci tür uyum ise, bireyin çevresiyle olan uyumdur. Bu uyum, bireyin gereksinimleri ile kendi çevresinin düzgü ve değerlerinin denge içinde olmasını ifade etmektedir. Bireyin çevresinin toplumsal, kültürel ve ekonomik gibi değerlerle uyumlu olması da kişinin dışsal huzur kaynağıdır. Bireyin örgüte uyumunda duygusal, bilişsel ve davranışsal güçlerin büyük önemi vardır (Başaran, 2004: 356). Bireyin farklılıkları örgüt, çevre ve bireylerarası ilişkiler açısından önemlidir. Bireylerarası, örgüt ve çevre ile olan uyum çalışanların başarısına etki eden faktörlerdir (Fettahlıoğlu, Tatlı, 2014: 41; ve Tatlı, 2015: 121). Bu bağlamda kişi-örgüt uyumu kavramının tanımlanmasının önemli olduğu görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında literatürde kişi-örgüt uyumu kavramının birbirine benzer olan birçok tanımı bulunmaktadır. Yapılmış bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

Chatman (1989), kişi-örgüt uyumu kavramını örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin kişilik özellikleri ve değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamıştır. Cable (1995: 9-10) kişi-örgüt uyumu kavramını bu konuda yapılmış olan çeşitli araştırmalara dayanarak kişilerin ve örgütlerin değerleri arasında bulunan uygunluk şeklinde belirtmiştir. Kristof (1996: 152) ise konuya daha geniş bir perspektiften bakarak, kişi-örgüt uyumunu; kişi ve örgütün değer yargıları, öznitelikleri ve amaçları arasındaki bulunan uyum ile kişinin karakteristik özellikleri ve örgüt kültürü arasındaki bulunan benzeşim şeklinde tanımlamıştır. Yahyagil (2005: 12) ise örgütsel davranış bilim alanı kapsamında birey-örgüt uyumunu ifade etmiştir. Bu ifade şekline göre kişi-örgüt uyumu, kurum çalışanlarının bireysel değer yargıları ile çalıştıkları kurumların bünyesindeki değerler sistemi arasındaki bulunan bağıntıdır.

Kişi-örgüt uyumu kavramı 1950 yıllardan itibaren tartışma konusu olmaya başlanmıştır (Xiaojun ve Shizong, 2010: 120). 1980'li yılların sonlarında ve 1990'lı yılların başlarında, değer uyumu, kişi-örgüt uyumu, istem-yetenek ve ihtiyaç-sunu uyumunu içeren kişi-örgüt uyumunun farklı boyutları tanımlanmaya başlamış ve araştırma konusu olmuştur. Kişi-örgüt uyumu kavramı çoğunlukla "hedef uyumu" ve "değer uyumu" biçiminde kavramsallaştırılır. Değer uyumu hem örgütün hem de çalışanın benzer değerleri olduğunu ifade etmektedir. Değerler, doğrudan karşılaştırılabilen ve hem örgütlerin hem bireylerin önemli bir ögesi olarak bilinmektedir (Cable ve Judge, 1997: 547). Değerleri bulunduğu örgütle uyumlu olan kişi, örgüte karşı daha olumlu tutumlar

sergilemeye başlamakta ve örgütte kalma eğiliminde olmaktadır. Hedef uyumu ise, kişilerin kendi hedefleri ile örgütün hedefleri kıyaslanınca aradaki bulunan benzerliğin uyumunu gösterir. Örgütün hedeflerinin kişinin hedefleri ile uyumlu bir biçimde olması durumunda hedeflerin benzer olması bireyleri kuruma çekmektedir. Yapılmış olan görgül araştırmaların büyük çoğunluğunda daha çok değer uyumu üzerinde durulmuştur (Verquer, vd., 2003: 474). Tutum ve davranışları etkileyebilen örgütsel ve bireysel nitelikler arasındaki uyumun araştırılması birçok araştırmacının ilgi odağı olmuştur (Finegan, 2000: 149).

Kişi-örgüt uyumu kavramı üzerinde yapılmış olan araştırmalar, insanlar ve buldukları örgütler arasındaki uyumluluğun öncüllerini ve sonuçlarını ele almaktadır (Kristof, 1996: 1).

Schneider'in (1995: 43) ortaya koymuş olduğu çekicilik-seçim-pişmanlık (ASA-Attraction- Selection- Attrition) kuramının ana kurgusu kişi-örgüt uyumunun önemli bir boyutu olarak hedef uyumunu göstermektedir. Bu kurama göre, kişiler, bireysel hedeflerine ulaşmada diğer kurumlara kıyasla daha etkili olabilecek kurumlara çekilmektedir. Bu nedenle hedef uyumu bireylerin hedefleri ve kurumun hedefleri arasındaki bulunan benzerliği kapsamaktadır ve hedef uyumunun çalışanların iş performansı gibi bireysel hedefe ulaşmasında ve kuruma bağlılık gibi bireysel tutumlarla ilgili olmasında önemi büyüktür. Bu bağlamda bakıldığında iş hayatında kurumların kendi varlıklarını sürdürebilmesi ve piyasada sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanabilmesi çok taraflı, ağır ve karmaşık bir çalışma süreci gerektirmektedir. Bu süreçte sürdürülebilirliği elde etmek iş yaşamındaki çok sayıdaki değişkenin iyi yönetilmesi sonucu olacaktır. Çalışanlar, kurum başarısının sağlanmasında, arttırılmasında ve sürekli olarak devam ettirilmesinde önemli değişkenlerden biri olarak görülmektedir. Sanayi devrimi ve sonrasında ihtiyaçlarla ilgili gerçekleştirilmiş olan çalışmalar; işgörenlerin performanslarının arttırılması, gelişen ve değişen koşullar çerçevesinde işgören ve kurumların ortak beklentilerinin karşılanması konularını odak noktası almıştır. Yapılmış bu çalışmaların sonucu olarak işgörenler ile örgüt arasında uyumun sağlanması gerekliliğinin önemi ortaya çıkmıştır. İki taraflı olan bu gereklilik, işgörenlerin ve örgütlerin ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir kriter hatta ön koşul olarak görülmektedir. Bu bağlamda kişi-örgüt uyumu kavramı kurumlar açısından önde gelen kavramlar arasında bulunmaktadır. Kişi-örgüt uyumu karşılıklı ihtiyaç ve beklentilerin karşılandığı, ilgili tarafların benzer özelliklere sahip olması durumlarında

ortaya çıkan uyumdur. Bu kavram, işgörenlerin işe yönelik tutum ve davranışlarının dışı vurması şeklinde de ifade edilmektedir. Çalışan ile örgüt beklentilerinin arasında denge oluşturulması ve bununla birlikte taraflar arasında uyumun sağlanması kişi-örgüt uyumunu ortaya çıkarmaktadır (Başaran, 2004: 187).

Bunun yanı sıra kişi-örgüt uyumu kavramı, bireylerin buldukları örgütlerini sevmesi ve kendisini örgüt etiği ile bir bağlantı içinde hissetmesi olarak da görülmektedir. Kişi-örgüt uyumunu sağlamış bireyler, örgütsel yapıda sosyal bir sınıf geliştirmekte ve kendilerini bu örgütsel yapının bir parçası, bir unsuru olarak görmektedirler (Steele, 2016: 16).

Genel olarak kişi-örgüt uyumu, kişiler ve örgütler arasındaki uygunluk biçiminde tanımlanabilirken, kavramın farklı biçimlerde tanımlanabilir olmasından dolayı olarak bazı kavramsal karışıklıklar da ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak; yapılan örgütsel çalışmalarda iki farklı uyumdan bahis edilmektedir: *Bütünleştirici ve tamamlayıcı uyum* (Cable ve Edwards, 2004: 822).

Bütünleştirici uyum, çalışan ve örgüt aynı ya da benzer temel özelliklere sahip olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Örneğin; hem örgüt hem de çalışan, yaratıcılık ve otonomi gibi aynı değerlere sahip olduğunda ve aynı değerleri desteklediğinde, bu uyum türü daha yüksek olmaktadır. Başka bir ifadeyle eğer bir birey, işyerinde bulunan diğer bireylerle aynı veya benzer özelliklere sahip ise, bu durumda bütünleştirici uyumdan söz edilmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987: 269-271).

Tamamlayıcı uyum yaklaşımını ise, Piasentin ve Chapman (2007: 245) geliştirmişler ve bu uyumu diğer uyum tiplerinden ayıran iki temel kriter ortaya koymuşlar. Birinci kriter, kişilerin önem verdiği bazı temel kriterler (bilgi, yetenekler, özellikler, kişilik gibi) açısından örgütsel niteliklere benzer olmadıklarını algılaması olarak tanımlanmıştır. İkinci kriter, kişilerin bu farklılığın onları örgütte eşsiz yaptığını ve bu nedenle örgüte değer kattıklarını düşünmeleridir. Yani, bir çalışan sahip olduğu eşsiz niteliklerin diğerlerinin niteliklerinden farklı, fakat değerli olduğunu algıladığında bu uyum türü oluşmaktadır. Tamamlayıcı uyum türü, birey veya örgütün birbirlerinin ihtiyaç duyduğu ve istediği özelliklere sahip olduklarında ortaya çıkar. Eğer birey, örgütün belirli bir iş için gerekli gördüğü özellik ve yeteneklere sahip olduğunda ya da örgüt, çalışanın ihtiyaç duyduğu veya istediği ücret ve ödülleri sağladığında, tamamlayıcı uyumun yüksek olduğu söylene bilir (Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof, 1996: 3).

Kişi-örgüt uyumu isteklerdeki, ihtiyaçlardaki ve tercihlerdeki uyumu göstermektedir. İsteklere, ihtiyaçlara ve tercihlere işveren ya da çalışan açısından bakılabilir. Alan yazında uyuma, bütünleştirici ve tamamlayıcı yaklaşımlara ilaveten bazı araştırmacıların “*ihtiyaç-sunu uyumu*” ve “*istem-yetenek uyumu*” yaklaşımlarını da ortaya koydukları gözlenmektedir (Kristof, 1996: 3).

İhtiyaç-sunu uyumu, bireysel değerler (otonomi gibi) ile bu değerleri karşılayabilme kapasitesi arasında oluşan uyumu ifade etmektedir. İhtiyaç-sunu bakış açısıyla, kişi-örgüt uyumu, örgütün çalışanlarının isteklerini, ihtiyaçlarını ve tercihlerini tahmin ettiği zaman oluşmaktadır. İhtiyaç-sunu uyumu, çalışanların bireysel istekleri, ihtiyaçları, tercihleri ve bunları yerine getiren örgütsel sunular arasındaki uyum biçiminde tanımlanmaktadır. İstem-yetenek uyumu ise, birey, örgütsel istemler için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olduğu durumda kişi-örgüt uyumunun oluşacağını ortaya koymaktadır (Kristof, 1996: 3).

İlgili alan yazın, ihtiyaç-sunu ve istem-yetenek yaklaşımını bütünleştirici ve tamamlayıcı uyum yaklaşımına göre ikinci bir bakış açısı olarak ele alırken, bu farklı uyum bakış açılarını karşılaştırmanın ise daha zor olduğunu belirtmektedir (Arbour, vd., 2014: 43). Kristof (1996: 4), kişi-örgüt uyumu kavramını daha kapsamlı bir şekilde kavramsallaştırmak amacıyla hem tamamlayıcı / bütünleştirici hem de istem-yetenek/ ihtiyaç-sunu uyum kuramlarını bir araya getirmiş ve daha farklı bir uyum tanımı ortaya koymuştur. Kristof’un (1996: 4-5) yaptığı bu tanıma göre, kişi-örgüt uyumu, bir kişi veya örgüt, birbirlerinin ihtiyaç duyduklarını sağladıkları zaman ortaya çıkan, kişiler ve örgütler arasında bulunan uygunluk ya da kişilerin ve örgütlerin benzer temel özellikleri birbirleri ile paylaşmasıdır (Kristof, 1996: 3).

2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Boyutları

Kristof (1996: 5) yaptığı kişi-örgüt uyumu literatürü çalışmasında, farklı örgüt araştırmacılarının dört farklı türde boyutlandırma ortaya koyduklarını belirtmiştir (Vancouver, vd., 1991: 89). Bu boyutlardan birincisi kişi ve örgütsel *değerler arasındaki oluşan uyumdur* (Chatman, 1991: 870; Judge ve Bretz, 1992). İkinci boyut, çalışma arkadaşları ile ya da örgütsel liderler ile sağlayacağı *amaç uyumudur* (Vancouver, vd., 1991: 92). Kişi-örgüt uyumunun üçüncü boyutlandırması ise, *bireysel ihtiyaçlar/tercihler ile örgütsel yapı/sistemler arasında uyumdur* (Cable ve Judge, 1994). Tanımlanmış olan dördüncü boyut ise *çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel iklim arasındaki uyumdur*. Örgütsel iklim genellikle örgüt tarafından sağlananlar (haberleşme kanalları,

ödül sistemleri vb) açısından ifade edildiği için bu kişilik özellikleri uyumu hem ihtiyaçlar hem de benzerlik sağlananlar uyumu yaklaşımları ile birlikte değerlendirilir (Sekiguchi, 2004: 420).

1. *Değerler uyumu* - örgütsel değerler ile bireyin sahip olduğu değerler arasındaki uyumdur ve kişi-kültür uyumu şeklinde de ifade edilmektedir (Kristof, 1996: 8).
2. *Bireysel amaçlarla örgütsel amaçlar arasındaki uyum* – genel olarak, örgütün amaçların çalışanların amaçlarını bastırmaması, bireysel amaçların da diğerlerinin önüne geçmemesi şeklinde tanımlanır. Amaçların uyumu, örgütsel ve bireysel amaçların birlikte başarılacağı, bu hedefle de birbirini desteklemesinin gerekli olduğu gerçeğinden ayrı düşünülmemesi lazımdır. Genel olarak amaç uyumu *iki türde* incelenmektedir. Birinci tür uyum, organizasyon yapısında bulunan *farklı hiyerarşik pozisyondaki* çalışanların amaçları arasındaki uyumu değerlendirmeyi kapsamaktadır. Bu uyum türü, çalışan-yönetici amaç uyumu olarak ifade edilmektedir. Bu uyum türünde her bir çalışan ile lider arasındaki ilişki keşfedilir (Vancouver ve Schmit, 1991: 45). Diğer tür uyum ise *çalışan ve aynı düzey içindeki diğer tüm çalışanlar arasındaki* çeşitli hedef ve amaçların önemi açısından uyumluluktur. Alan yazında üye-üye amaç uyumu ile ilgili ve örgütsel tutumlar arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar sınırlıdır (Rentsch ve McEwen, 2002; Vancouver ve Schmitt, 1991).
3. *Kişilik özellikleri uyum* – bu uyum türü, benzerlik uyumu bakış açısına dayanmaktadır (Kristof, 1996: 10). Bu uyum türü örgütsel iklim ve bireyin karakteristikleri arasındaki uyum olarak ifade edilir (Westerman ve Cyr, 2004: 92). Bundan dolayı uyum kişinin ve iş ortamındaki diğer bireylerin karakteristik özelliklerinin benzerliğine dayanmaktadır.
4. *Bireysel ihtiyaçlar/tercihler ile örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyum* - bu uyum ile kişilik özellikleri benzerliği uyumu arasındaki uyum, bazen aynı tanım içinde bulunabilmektedir. Dördüncü farklı uyum türü olan bireysel ihtiyaçlar/tercihler ve örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyum, bireyin kişiliği ile bireysel tercihler, örgütsel yapı ve sistem ile örgütsel iklimin ifade edilmesi neticesinde örgütsel iklim ve birey olarak ortaya konmuş iki varlığın kişiliklerine bağlı olarak kıyaslanabilecek kişilik uyumu anlamını da vermektedir. Bu uyum çeşidi süreç-odaklı olup tatmin ve tatminin yeterliliği olarak iki temel faktöre bağlıdır (Dawis

ve Lofquist, 1984). Birey ve iş çevresi arasında bulunan “karşılıklılık” kavramına dayanmaktadır. İş ortamı, belirli görevlerin yapılmasını gerektiren yer olarak iş ortamı ve ilgili görevleri yapmak için becerilerini iş çevresine getiren faktör ise birey olarak tanımlanmaktadır. Birey ile çevresi arasında karşılıklı ve tamamlayıcı bir biçimde ilişki bulunmaktadır. Birey ve çevre arasındaki ilişkide karşılıklılık ortak bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Birey, bu çevrenin ihtiyaçlarını bu ilişkiye birey getirmekte, bireyin ihtiyaçlarını ise çevre getirmektedir (Dawis, vd., 1968). Eğer iş ortamının gerekliliklerini birey sağlarsa, o zaman tatmin edici çalışan olarak tanımlanacaktır. İş ortamının, bireyin gerekliliklerini yerine getirmesi durumunda, birey tatmin olmuş bir çalışan olarak ifade edilecektir. Birey ve iş ortamı arasındaki karşılıklılığı, tatmin ve tatmin yeterliliği göstermektedir. Genel olarak bu uyum türü bireysel ihtiyaçlar/tercihler ile örgütsel sistem/yapılar arasındaki uyumu ifade ettiğinden ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu kategorisi içinde değerlendirilmektedir (Kristof, 1996: 15).

2.3. Kişi-örgüt Uyumuna Teorik Yaklaşımlar

Araştırmanın bu aşamasında kişi-örgüt uyumunu açıklamada kullanılan yaklaşımlar hakkında bilgiler sunulmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar farklı disiplinlerde yer alan ancak alanyazında kişi-örgüt uyumunu açıklamada kullanılan yaklaşımlardır.

2.3.1. Kişi-Örgüt Uyumunu Bağlamında Argyris’in ‘Bütünleşme Kuramı’

Argyris “Kişi-Örgüt Uyumunu” yaklaşımına karşı farklı tutumlar sergileyen bilim adamlarından biri olarak bilinmektedir (Öztürk, 2016; 3085-3098). Onun düşüncesine göre kişi-örgüt uyumunun karmaşık bir ilke olduğu yönündedir. Argyris’e göre olgu sadece gözlemlendiği zaman görülebilecek bir nitelik taşıması düşüncesine sahiptir ve farklı faaliyet düzeylerinde bireylerin davranış biçimlerinin, devinimlerinin birleşmesi ve bütünlük arz etmesi şeklinde görmektedir. Genel olarak kişilerin, belirli normlar, küçük birlikler ve somut olmayan ilişkiler biçimi içerisinde bir model içinde varlıklarını devam ettirdiklerini ifade edilmektedir. Onun ortaya koyduğu modele göre bireyin belirli faktörler çerçevesinde varoluşunu kişi-örgüt uyumu kapsamında analiz etmek mümkündür. Argyris, kişi-örgüt uyumunun bütünleşme modeli olarak kategorize etmektedir.

- ✓ Bireyin kendi ihtiyaçları, tecrübeleri, yaklaşımları ve deneyimleri.

- ✓ Belirli bir başarı amacıyla karşıya koymuş olduğu hedefler, birliğin cazibesi, süreç ve normlar.
- ✓ Buradaki güce, grup içindeki belirli düzeydeki cezalandırmalar veya ödüllendirmeler dahil iken, ayrıca ise kurumun iş akışına ilişkin faaliyetler de dahildir.
- ✓ Kurumun veya grubun amaçlarına göre hareket etmemek, uyum, departmanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve güvensizlik gibi ilkeler.

Argyis'in yukarıda ortaya koyduğu modelleme veya kategorize etmiş olduğu ilkeler aslında kişi-örgüt uyumunu bütüncül bir çerçevede kapsamında anlamak için daha çok imkân sağlamaktadır (Canan,1999: 366-367).

2.3.2. Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Modeli

Kişi-Örgüt Uyumunu ilk defa bireyin çevresi ile olan ilişkileri bağlamında analiz eden Schneider olmuştur (Aktaş, 2011: 13; Çekmecelioğlu, 2006). Schneider çevre odaklı olmak üzere makro boyut, birey odaklı olmak üzere mikro boyut içerisinde tasnif edilen bir kişi-örgüt uyumu teorisini ortaya koymuştur. Örgütsel amaçların belirlenmesi ve bunun gerçekleşmesi için kişinin yapmakta olduğu fiziksel devinimlerin kendi içinde yeni bir kültür inşa ettiği görüşünü ortaya koyarak bunun belirli bir normlarla şekillendiğini ifade etmektedir. Onun yaklaşımı aslında grup içinde farklı kişilerin birbirine karşı inşa etmekte olduğu "çekim-seçim-çekişme boyutu" ilişkilerdeki önemli üç dinamiği belirlemiştir. Örgütler hedefleri doğrultusunda belirli tip ve karakter özelliğinde olan bireyleri kendi grupları içerisine almak isterler. Schneider'in "*İnsanlar yerini bulur*" ilkesi uyumluluğun baştan bireyin seçimi sırasında da belirlenebileceği görüşünü savunmaktadır (Schneider, 1987: 437-453).

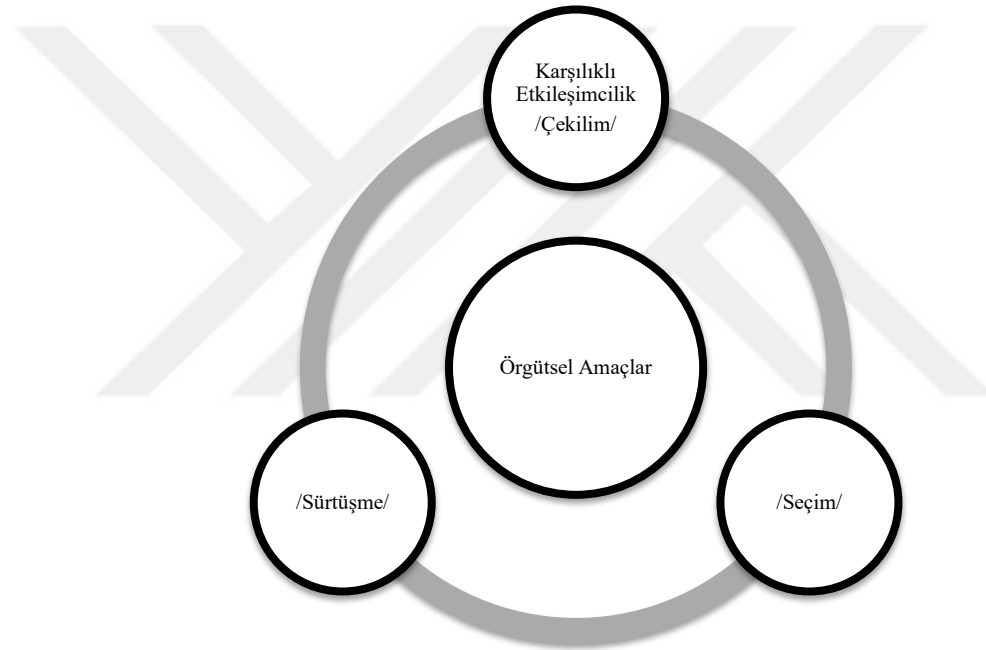
Schneider, (1987: 452) iş arayan insanların aslında çekim gücüne yenik düştükleri ve bir nevi kendileri gibi insanların ortamında çalışmaya yönelik düşüncede olduklarını ifade etmektedir. Bu anlamda kişi çalışacağı kurumda kendi düşünce ve karakterine uygun kişilerle bir arada olmayı istemekte ve genel olarak bu yönde olan iş alanlarından seçim yapmaktadır.

Schneider, analiz etmiş olduğu "çekim-seçim-çekişme" yaklaşımında kişinin kendi algı ve düşünce düzeyinde olan bir grupla birlikte çalışma amacı sonucu iş aramaya yöneleceğini belirtirken "*Homojenite teorisi*"ni geliştirmeyi başarmıştır (Billsberry, 2007: 132-149).

Genel olarak gruplar kendi kaygıları, hedefleri, geliştirmiş oldukları ödül sistemlerinden ayrı tutulmamaları lazımdır. Dolayısıyla bu bir bütün düşünce olarak algılanmakta ve değerlendirilmektedir. Kişi-örgüt uyumu ile ilgili olarak değerli çalışmalar yapmış Schneider (1987: 437-453) konuyla ilgili ilişkin düşüncesini şu biçimde ifade etmektedir: *“Kişiler kendi nitelikleriyle kendilerini firmalara yerleştirmektedirler. Olumlu bir eşleşme olmadığı durumlarda gönüllü olarak firmalardan ayrılmaktadırlar”*.

Kişi-örgüt uyumu tanımı ile ilişkin olarak Schneider tarafından ortaya koyulmuş olan model de aslında bu tanımı kapsamlı bir şekilde anlamak açısından önemli işleve sahip olmaktadır. Bu yaklaşım Şekil 1’de daha kapsamlı bir şekilde gösterilmiştir.

Şekil 2.1. Schneider’in Çekilim, Seçim ve Tutma Yaklaşımı



Kaynak: Schneider, 1987: 445

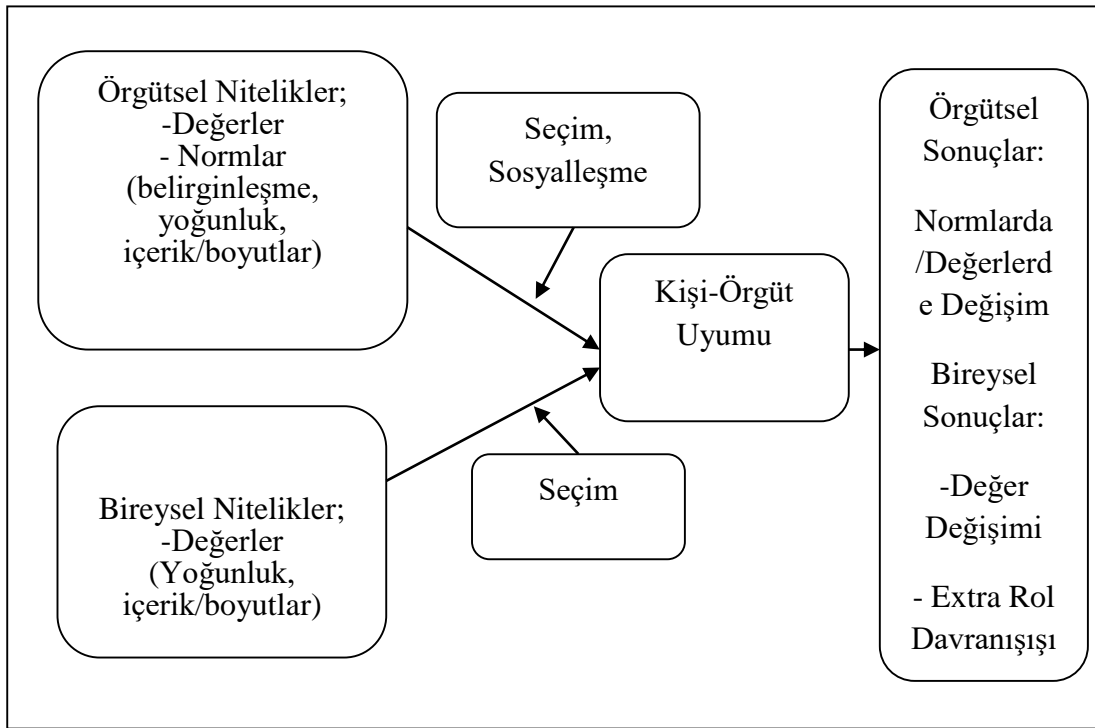
2.3.3. Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli

Konu ile ilgili olarak bir diğer çalışma Chatman tarafından yapılmıştır. Chatman tarafından geliştirilmiş olan model şu şekilde ifade edilmektedir; Örgüt üyeliğinin bireyler üzerinde olan etkisi ve bireylerin örgütler üzerinde olan etkisine ilişkin ve bireylere ilişkin bilginin bir araya getirilmesi ile sonuçlanmaktadır. Chatman'ın geliştirdiği modelde örgüt ve kişi arasındaki uyum ortak bilgi, yaklaşım ve değer sonucu oluşmaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2017: 17-30). Chatman'ın ortaya koymuş olduğu model Şekil 1.2'de gösterilmiştir.

Kişi-örgüt uyumu ile ilgili olarak değerler kategorisini önemseyen daha kavramsal bir

çerçeve ortaya koymuştur. Chatman'ın düşüncesine göre bir insanın üye olduğu örgüt üzerinde etkisi ve örgütün birey üzerinde bulunan etkisi aslında ilgili tarafların karşılıklı ilişkisinin bir sonucu olarak inşa edilmiş olan değerler ekseninde irdelenmesi gerekmektedir. Konu ile ilgili sorunsal kısım ise, hangi değerler kategorisinin gruplar, hangisinin ise bireyler tarafından benimsendiğinin tasnifidir. Kurum içinde taraflar birbirine karşı kendi bakış açıları açısından ve karakter özellikleri bağlamında uyum oluştursalar da, toplumsal süreçte inşa edilmiş olan değerler kategorisi burada en önemli işlevi görmektedir (Chatman ve Flynn, 2001: 956-974).

Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli



Kaynak: Yücel ve Çetinkaya, 2017: 17-30

Bireyin yüzyıllardır sabitlenmiş olan değerler sisteminde belirli özellikleri benimsemesi veya toplumun sürekliliği içinde kendine has olan bazı (sosyolojik çevre, kültürel, aile etkisi) özellikleri edinmiş olduğu değerleri bulunduğu grubun değerlerinden üstün tutması, ona daha çok önem verdiğini göstermektedir. Bu da ortak kodların işlevsellik kazanmasına ve kurumun içinde bulunan bireylerin arasındaki ilişkinin uyumluluk seviyesinin devamlılığı için oldukça önemli işleve sahiptir (Chatman ve Flynn, 2001: 956-974).

2.3.4. Kristof-Brown'un Birey-Örgüt Uyumu Modeli

Kristof-Brown'un ortaya koyduğu "Birey-Örgüt Uyumu Modeli"nde, kişi-örgüt uyumunun tanımlanmasına temelden yaklaşılmakta ve oluşan uyumluluk ilişkisinin ilgili tarafların her birinin istekleri doğrultusunda olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerde çalışanların görevlere seçilmesinde başvurulan önemli nitelikler içinde genel olarak öncelik verilen kriter ve konulardan biri de birey-iş uyumu olmaktadır. Genel olarak dünyanın farklı yerlerine işe alım sürecinde deneyimlenen yöntemler farklılık göstermiş olmasına rağmen genel yaklaşım I. Dünya savaşından itibaren tüm şirketlerin çalışan seçim sürecinde uygulamakta olduğu bir genel yetenek testi vardır. Fakat zamanla kapitalist ilişkilerin enformasyon teknolojileri bazlı gelişmeye başlaması sonucunda kurumların konuya daha interdisipliner bir bakış açısı ile bakmasına neden olmuştur. Bundan dolayı kurum içinde uyum niteliğinin özellikleri daha farklı şekillerde değerlendirilmeye başlanmıştır. Farklı fikir, düşünce ve nitelikteki kişilerin bir kurum içerisinde bir örgüt olarak faaliyet göstermesi için "kişi- örgüt uyumu" konusu daha çok önemli olmaya başlamıştır (Kristof-Brown, vd., 2005: 281-342).

Kristof'un (2005: 39) ortaya koymuş olduğu "Birey-Örgüt Uyumu" ile ilgili benimsemiş olduğu ilke diğer araştırmacıların görüşlerinden farklılık göstermektedir. Kristof'un yapmış olduğu tanıma göre birey-örgüt uyumu iki kategoride ifade edilmelidir. Bunlardan biri bütünleştirici, diğeri ise tamamlayıcı olmaktadır. Birinci kategori olan bütünleştirici kategorisi kişinin karakter özelliğinin ve amaçlarını örgütün amaçları ile uyumluluk teşkil etmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı nitelik ile ilgili olarak ise Kristof, kişinin yeteneklerini geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuş koşulların tatmin düzeyine vurgu yapmaktadır.

2.4. Kişi-Örgüt Uyumuna İlişkin Çalışmalar

Konu ile ilgili yapılmış görgül çalışmalar, sosyalizasyonun örgüt ve bireyler arasındaki kişi-örgüt uyumunu kurmaya yardım ettiğini belirtmektedir. Kişi-örgüt uyumu birey ve örgüt için önemli bir konudur (Kristof, 1996: 40). Bireyler kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında tutarlılığın olması durumunda daha fazla tatmin olacaklardır. Örgütün sahip olduğu değerler çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütün doğruluk ve dürüstlük gibi değerleri benimsemesinin çalışanlar tarafından algılanması, onlarda örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılığın oluşmasına neden olmaktadır (Finegan, 2000: 149-150).

Kişi-örgüt uyumu ile ilişkili yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlığa, bağlamsal performans ve takım çalışması gibi olumlu sonuçlara neden olduğu ortaya çıkmıştır. Kişi-örgüt uyumunun, çalışan devir hızını ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği de saptanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ile ilgili yapılmış çalışmalar, birey ve örgüt uyumunun çalışanın örgütte kendi isteği doğrultusunda kalma olasılığını arttırdığını göstermektedir (Memon, vd., 2014: 206).

Genel olarak yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu algılayan bireyler, buldukları örgütü destekleyici olarak görmekte ve böylece pozitif tutum ve davranışlar sergileyerek örgütlerinde kalmayı seçmektedirler. Kişi-örgüt arasında yaşanan uyum eksikliği veya yetersizliği, bireyin örgüte karşı farklı tutum sergilemesinden örgütten ayrılmaya kadar uzanan bir dizi olumsuz davranış ve tutuma neden olabildiği gibi, yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu, olumlu örgütsel çıktılarını elde edilmesini de sağlamaktadır (Sekiguchi, 2004: 183).

Sarıboğa, Kılıç ve Serin (2019) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada birey-örgüt uyumu ele alınmıştır. Yapılmış olan bu araştırmanın amacı ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu konusundaki görüşlerini anlamaktır. Araştırmanın örneklemini İstanbul-Bağcılar’da yer alan ilkokullarda görev yapmakta olan 153 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Bu çalışmaya göre ilkokullarda görevli olan sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu ile ilgili olarak görüşlerinde kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Şerefhanoglu (2014) ise uyum süreçleri ve okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ilişkisinin belirlenmesine yönelik olarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılmış olan çalışmanın evrenini, 2012-2013 yıllarında Balıkesir ilinde çalışmakta olan 960 öğretmen oluşturmuştur. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmenlerin örgütsel uyum süreçleri arasındaki ilişkisinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra çalışma bulgularına göre okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonlarının artmasının öğretmenlerin örgütsel uyum düzeylerinin artış göstermesine neden olduğu görülmüştür.

Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu (2014) tarafından “Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri” adlı çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, işgören ve örgütün beklenti ve değerlerinin birbiri

ile bağdaşmasını ifade etmekte olan kişi-örgüt uyumu kavramının örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Bu maksatla Hitit Üniversitesi'nde çalışmakta olan 162 akademik personelden veriler elde edilmiş ve bu doğrultuda analizler yapılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediği, buna karşın üretkenlik karşıtı iş davranışını ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Özgen ve Turunç (2017) ise, “Örgütsel Adalet-Sinizizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma” çalışmasını gerçekleştirmişler. Araştırma Bucak'taki eğitim sektöründe çalışanlara uygulanmış ve bu amaçla 285 kişi araştırmaya katılım göstermiştir. Bu çalışmanın genel olarak iki amacı bulunmaktadır. Bu amaçlarından biri örgütsel adalet sinizm arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun aracı rolünü belirlemek olmuştur. Bu doğrultuda yapılan çalışmanın bulgularına göre kişi örgüt uyumunun örgütsel adalet-sinizizm ilişkisinde aracı rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Özdemir, Birer ve Akkoç (2019) tarafından yapılan “Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü” isimli çalışmada kişi-örgüt uyumunu farklı bir açıdan ele almaya çalışmışlar. Bu çalışmada, eğitim kurumlarında görevli olan öğretmenlerin performansları üstünde lider desteğinin ve örgütsel adalet algısının kişi-örgüt uyumu aracılığı ile etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma İzmir ilinde olan bağlı okullarda görev yapan yaklaşık 264 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Yapılan çalışmada anket yöntemi kullanılmış ve veriler yüz yüze toplanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda örgütsel adalet algısı ve lider desteğinin kişi-örgüt uyumu aracılığı ile öğretmenlerin iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

2.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Örgütlerde kişi-örgüt uyumunun gerçekleşmesiyle ise iş görenler kendilerini daha rahat hissetmekte ve kendi işlerine daha kolay odaklanabilmektedirler. İşlerine odaklanarak çalışmak çalışanlara daha verimli çalışmayı, diğerleri ile daha kuvvetli iletişim kurmayı sağlar ve bunun da neticesi olarak işgörenler birbirlerine karşı oluşan beklentileri daha iyi bir biçimde karşılayabilir. Bunun yanı sıra kişi-örgüt uyumunun gelişmesiyle bireyler işgörenler daha da rahatlamakta ve bunu da çalışmalarına yansıtacak ve sonuç itibarıyla daha verimli çıktılar elde edilmektedir. Bu uyum hem de örgüte olan güveni çoğaltmakta, işgörenlerin örgüte olan aidiyet duygusu güçlendirmekte ve bu nedenle de işgörenler

örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için daha fazla çaba gösterecekler ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye başlamaktadırlar (Ulutaş, 2011: 17).

Güven iş ilişkilerinde, çalışanlar ve örgüt arasında karşılıklı olarak sorumlulukların yerine getirilebilmesi amacıyla yapılan duygusal ve psikolojik sözleşmedir (Ayanaoğlu, Şişman ve Gemlik, 2009: 179). Örgüt ile kişi arasında güven ilişkisini kurabilmesi kişi-örgüt uyumunun en önemli sonucudur. Çünkü örgütte oluşan güven kişileri örgüte çeken hem sebep hem de uyumu sağlayan sonuç olarak çift taraflı fayda ortaya koymaktadır. Taraflar yaptıkları çalışmalar sırasında birlikte tecrübeler kazanarak güven faktörünü geliştirirler ve belirli bir zaman sonra birbirlerinin davranışları hakkında öngörü ve tahminde bulunmaya başlarlar ki, bu da sonuç itibarıyla iş akışını kolaylaştırır (Doney ve Cannon, 1997: 37).

Bireylerin işlerine ait özellikleri değerlendirmeleri sonucunda olumlu bir duygu oluşmasını sağlayan önemli bir faktör ise iş doyumunu olarak bilinmektedir. İş doyumunu, bireylerin işlerine karşı sergiledikleri olumlu ya da olumsuz tutumlardır (Bayramlık, Bayık ve Güney, 2015: 8).

March ve Simon, çalışanların örgütten ayrılma kararı vermelerinde üç etmenin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu etmenler (Akbaş, 2010: 102);

- ✓ Bireyin özellikleri ile işin ilişkileri arasındaki uyum,
- ✓ İş oluşturulan araçlar arasındaki ilişkinin daha önceden görülebilme olasılığı,
- ✓ Başka rollerin gerekleri ile işin gereklerinin uyumu.

Bu üç önemli faktör bireylerin işinden aldığı doyumunu etkilemektedir. Çalışanın işten elde ettiği doyum, onun işten ayrılma ya da ayrılmama kararı üzerine temel faktör olacaktır. Bireylerin örgütün onlara sağladığı şartlar ile beklentileri arasında uyumun arttığını gördükçe, onların iş doyum seviyeleri de artış gösterecektir (Akbaş, 2010: 106).

İş doyumunun artış göstermesi kişilerin performanslarına olumlu bir biçimde etki etmektedir. Genel olarak iş doyumunu ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir. Kendi yeteneklerine uyumlu sorumluluk ve görev alan çalışanlar daha çok gayret göstererek daha yüksek performans sergileyip, daha fazla olumlu sonuçlar kazandırmaktadırlar. Bunun aksine çalışanın yeteneklerine uygun olmayan sorumluluk ve görev verilmesi ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Örgüt ile uyum içerisinde olan

çalışanların iş doyum düzeylerinde artış gözlenecek ve bu kişiler örgüt, hedeflerine daha kolay ulaşmaktadırlar (Farooqui ve Nagendra, 2014: 124-127).

Bireylerin örgüt ile bütünleşerek, örgüt ile ilgili konulara katılmaya kendi rızaları ile istekli olmaları ve örgüte karşı sadakat duygusu sergilemeleri örgütsel bağlılık olarak bilinmektedir (Seçkin, 2011: 347). Bu kapsamda kişi-örgüt uyumunun olduğu örgütlerde çalışanlar örgüte karşı daha fazla aidiyet duygusu hissetmekte ve örgüt için daha fazla çaba gösterme, fazladan rol davranışları ortaya koyma yolunu tercih etmektedirler (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 311).

Örgütsel çatışma ise, örgüt içinde iki ya da daha fazla kişi veya gruplar arasında kıt olan kaynakların paylaşılması, statü, görev dağıtımı, değer, amaç, algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlıklara denmektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 216). Genellikle örgütsel çatışma ilişki çatışması ve görev çatışması olarak iki tipte incelenir. İlişki çatışması grup üyeleri arasında ortaya çıkan gerginlik, kızgınlık ya da düşmanlıktan; görev çatışması ise, grup üyeleri arasında oluşan fikir çatışmasından kaynaklanmaktadır (Yumuk, 2018: 68). Bu doğrultuda örgütlerde kişi-örgüt uyumunun fazla düzeyde sergilenmesi, örgütsel çatışma düzeyinin de o kadar az ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 217)

Örgütsel yabancılaşma, kişilerin örgütte kendilerini onlara verilen görevi yapan bir makine gibi hissetmeleri, örgütün kural ve değerlerinden uzaklaşarak kendilerini uzak hissetmeleri ve bunların sonucu itibariyle örgütte bölünmelerin oluşmasıyla huzursuzluk duymaları sergilenmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016: 395). Kişi ile örgüt arasında uyumun artış göstermesi örgütsel yabancılaşma oranının da o düzeyde azalma göstermesine neden olmaktadır. Çünkü bireyin sahip olduğu değerler ile örgütün sahip olduğu değerler arasında oluşan uyumsuzluk büyük oranda örgütsel yabancılaşmaya yol açmaktadır (Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010).

2.6. İş – Aile Çatışması Kavramı ve Tanımı

Son yıllarda iş alanı ve aile alanının yapısında oluşan değişiklikler nedeni ile iş-aile çatışması hızla gelişen bir konu haline gelmiştir (Rabenu, vd., 2014: 1143). Çünkü iş hayatında çalışmakta olan kadınların ve çiftlerin sayılarının hızlı bir biçimde arttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca rekabetçi ortamlarda çalışanlardan beklenen iş ve sorumluluklar zaman itibariyle artmakta, çalışanların sadece sorumluluklarını yerine getirmesi değil, gerektiğinde öngörülü olmaları, inisiyatif kullanmaları ve kendilerini

işlerine adanmaları da istenmektedir. Bundan dolayı giderek işveren beklentileri artmakta, çalışma süresi çoğalmakta, kadınlardan sık sık iş seyahatlerine gitmeleri istenmektedir. Dolayısıyla iş yerinde farklılaşmakta ve artmakta olan beklentiler çalışanların ailelerindeki bazı sorumluluklarını her zaman beklenen biçimde yerine getirememelerine neden olmaktadır. Böylesi bir durum çalışanların işleri ile aile sorumlulukları arasında kalarak çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Arslan, 2012: 99).

Örgütsel davranış alanında “İş-Aile Çatışması” şeklinde adlanan bu konu (İAÇ), bireylerin örgütlerdeki pozisyonları itibariyle performanslarını olumsuz etkilemesi sebebiyle giderek daha önemli olmakta ve bu sürecin doğasını anlamak ve buna neden olan faktörler ile bu durumun olumsuz sonuçlarını bulmak için çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Arslan, 2012: 100).

Bu çatışma, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı tarafları birbirleriyle uyumsuz olması sonucu ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 295). Greenhaus ve Beutell’a (1985: 295) göre, iş – aile çatışması: “iş ve aile etki alanlarından gelen rol baskılarının, bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir ara rol çatışması şeklindedir”. Yani iş-aile çatışması, iki ya da daha fazla rol sahibi olan kişinin bu rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken üzerinde oluşmakta olan baskının sonucunda ortaya çıkan gerilim durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 296). Buna göre rol çatışmasında bireyin bir rolü üstlenirken aynı zamanda başka bir rolü de üstlenmesine bağlı olarak iki farklı rolün arasında kalması söz konusudur (Arslan, 2012: 101).

İş – aile çatışması, bir örgütün üyesi olmanın gerekliliği sonucunda benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın sonucunda benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun oluşması sonucunda görülmektedir. Bir çalışan bir mekandaki davranışının diğer bir mekanda oluşturduğu olumlu veya olumsuz yönelimli reaksiyonlarla etkilendiği bir süreç sonucunda oluşmaktadır (Kaya, 2008: 256).

Wayne (2004) ise, iş – aile çatışması kavramını, kişinin iş rolünün onun aile rolüne negatif şekilde karışması olarak tanımlamıştır. Kahn (2015) kavramı iş rollerinden gelen talepler ile aile rollerinden gelen taleplerin çatışması sonucu, bu roller arasında oluşan çatışma olarak ifade etmiştir.

Toplumda, eğitimde, ekonomide ve birçok alanda yaşanan gelişim ve değişimlerle insan hayatının en temel iki boyutu olan iş ve aile olgularının da değişimler ortaya çıkmıştır. İş–aile yaşamının önemi ve bunlardan kaynaklı olarak yaşanabilecek çatışmaların

gözlemlenmesi bu konuya olan ilginin daha da artmasını nenden olmuştur. Artan araştırmaların ve yaşanmakta olan ilgi artışının genel ifadelerle sebeplerinden bahsetmekte fayda vardır. Bunlar;

- Çift gelirlili aile yapılarının daha fazla olmaya başlaması,
- Çalışanların içinde küçük yaşta çocuk sahibi olan anne sayısının artması,
- Erkek ve kadınların işgücü içindeki benzerliklerinin artmaya başlaması,
- Geleneksel aile yapısı olarak bilinen çekirdek aile kalıbının gittikçe azalması sonucu yeni aile modellerinin hızla çoğalması,
- Genel olarak boşanma oranlarındaki artışın olması,
- İş dışı hayat kalitesine ilginin artması ve işgörenlerin değişen beklentileri şeklindedir (Kapız, 2002: 143).

Bireylerin iş hayatı ile aile hayatı arasında yaşanabilecek olası uyumsuzluklar ile ilgili olarak diğer önemli bir nokta odur ki, o da bu iki faktörün birbirini çift yönde etkilemesidir. İş-aile çatışması kadar önemli olan ve iş-aile çatışmasına kıyasla ters yöndeki hareket eden kavramı “Aile-İş Çatışması” olarak adlanmaktadır. Greenhaus ve Beutell’in “iş – aile çatışması” kavramı ile ilgili tespitlerinden yola çıkarak Carlson, Kacmar ve Williams (2000) bu ilişkinin iki temel boyutu olarak “İş-Aile Çatışması” ve “Aile-İş Çatışması” olduğunu belirtmişler.

Bireylerin aile rollerinin iş gereklerini yerine getirmeyi engellemesi olarak ifade edilen aile – iş çatışması, bireylerin aile içindeki sorumluluklarının onların çalışma performansı ile verimliliğini etkilemesi sonucunda oluşan olumsuz durumu göstermektedir (Arslan, 2012: 103). Ebeveynin evde hasta bir çocuğu olmasının işe devamını engellemesi veya olumsuz etkilemesi (Çetinkaya, 2011: 28), taşınma gibi yaşantı değişiklikleri, bireyin ailesi ile yaşadığı sorunlar, evde bakıma muhtaç olan yaşlı bireylerin olması gibi farklı durumlar aile- iş çatışması örnekleri arasındadır. Yapılan bu çalışmada kavramın iş-aile çatışması boyutu ele alınacaktır.

2.7. İş – Aile Yaşamı İle İlgili Farklı Yaklaşımlar

Aslında kişiyi bir bakıma onun içinde bulunduğu iş ve aile yaşam boyutları paylaşmaktadır. Bunlardan bitince diğeri başlamakta ve bunun ardından bir diğeri tekrar etmektedir. Ayrıca bunlar bazen oldukça iç içe geçebilmekteler. Dolayısıyla insanların

yaşamını çok ciddi anlamda etkilemektedirler. Bu çeşitli yönlerle ortaya çıkan etkileşimler araştırmalara konu olmuş ve iş-aile yaşamları arasında farklı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak da farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Tetik ve Köse, 2016: 181).

2.7.1. Taşma Yaklaşımı (Spillover Theory)

Taşma teorisi Staines tarafından 1980 yılında ortaya konmuştur. Bu yaklaşım aile ve iş yaşamlarının birbirlerini etki ettiği, bir boyutta ortaya çıkan bir durumun diğer boyutta da benzer veya aynı yönlü bir etki oluşturacağını savunmaktadır (Staines, 1980: 115). Bir taraftan diğer tarafa doğru taşma olarak belirtilen bu durumun negatif ve pozitif yönlü olabileceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre iş hayatında kazanılan bir başarının ve bunun meydana getirdiği doyumun kişinin aile hayatındaki rollerini de pozitif olarak etkileyeceği ve aile hayatında pozitif duygular doğuracağı gözlemlenmektedir. Aynı şekilde bu etkileşimin, negatif yönlü sonucu da mümkündür. Buna göre bireyin iş hayatında yaşadığı sıkıntıların ailesine de olumsuz bir biçimde yansması mümkündür ki, böylesi bir durum da negatif taşma olarak ifade edilmektedir (Tetik ve Köse, 2016: 183).

Dolayısıyla bu teori iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde görünen olumlu ya da olumsuz olay ve durumların diğer yaşam alanında da benzer bir biçimde bir etki oluşturacağı düşüncesine dayanmaktadır (Efeoğlu, 2006).

2.7.2. Telafi Yaklaşımı (Compensation Theory)

Aile ve iş hayatlarının birbiriyle olan çift yönlü ilişkisinden yola çıkan, Telafi yaklaşımı ise, kişilerin hayatlarında bir alanda yaşadıkları olumsuz durumları diğer bir alanda yaşayacakları olumlu durumlarla telafi etmek istemeleri esasına dayanmaktadır (Bartolome ve Evans, 1980: 142). Yani bireylerin iş ya da aile yaşamlarından herhangi biriyle bağlı olarak oluşan doyumsuzluklarını telafi etmek amacıyla diğer yaşam alanından daha fazla tatmin sağlamayı istemeleridir (Efeoğlu, 2006: 34). Bireyler iş yaşamında istedikleri tatmin ve mutluluğu bulamadıklarında aile hayatına daha çok önem vermekte ve kendi mutlulukları için gerekli gördükleri unsurları aile hayatında bulmaya çaba göstermektedirler. Bu durumu yaşayan kişi ailesi ile daha fazla vakit geçirmeye çalışmakta ve yakınlarıyla yaşayacağı doyum için belki de daha fazla enerji ve emek harcamaya çalışmaktalar. Bu durumun tam tersi de bir durumun oluşması da mümkündür. Örneğin, eğer bir birey aile yaşantısı içinde istek ve beklentilerinin karşılanmadığını

algılıyorsa ve kendini yeterince mutlu hissetmiyorsa, bu durum da işine daha fazla önem vermeye başlamaktadır (Efeoğlu, 2006: 34).

Aslında bu teori çok doğal bir süreç olarak görülse de negatif sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu noktada yapılan çalışmalar, telafi yaklaşımına uygun olarak davranan bir kişinin özellikle de enerji ve zaman aktarımı yapmak durumunda kalması nedeniyle iş-aile çatışması yaşaya bileceği, bu çatışmanın da genellikle zaman esaslı çatışma ola bileceği gözlemlenmektedir (Frone, 2003: 146).

2.7.3. Bölünme/Ayrılma Yaklaşımı (Segmentation Theory)

Şimdiye kadar bahsedilenlerin diğer kuramların aksine bu kuram, bireyin iş ve aile yaşantısını birbirinden ayırabileceğini ve bu iki alanın birbiriyle etkileşim içinde olmadığını belirtmektedir. Çünkü kuram, bireyin bu ayrımı yapabileceğini ve bunu kontrol edebileceğini savunmaktadır (Huang, vd., 2004: 87).

Wilensky (1960) tarafından ilk ortaya atılan bu teoriye göre, çalışanlar iş ve aile hayatları da dahil olmak üzere yaşamlarını, diğer yaşam alanlarında ortaya çıkan olay ve durum ve olayların etkilerini hissetmeden devam ettirmektedirler (Efeoğlu, 2006). Yani çalışanın iş yerinde karşılaştığı bir olumsuzluğu kendi ailesine yansıtmaması ve hiçbir şey olmamış gibi davranması ifade edilmektedir.

Fakat alan yazında da bu teoriye karşı olan ve teorinin varsayımların desteklemeyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalar, bireyin işinde veya iş dışı hayatında yaşadığı olumsuz veya olumlu olaylardan etkilendiği ve bunu yaşamının diğer alanlarına da etki ettiği yönündedir (Efeoğlu, 2006: 35).

2.7.4. Katkı Yaklaşımı

Diğer teorilerden farklı olarak Katkı kuramı kişilerin genel yaşam doyumunu ele almaktadır (Cooke ve Rousseau, 1984: 256). Buna göre bireylerin aile hayatında ve iş hayatında yaşadıkları olumsuz veya olumlu durumların onların yaşamlarındaki genel doyum ve mutluluğu etkilediği savunulmaktadır. Bireysel ve örgütsel faktörlerin birbirlerini etkilemesinin yanı sıra, bireyin iyi olma haline de direkt olarak etkide bulunduğu ve yaşam tatmini seviyelerini belirledikleri ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle iş ve aile yaşamlarında oluşacak koşulların birleşerek yaşam doyumuna olumsuz veya olumlu katkıda bulunacağı düşüncesi söz konusudur. Bununla ilgili olarak da çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının aynı düzeyde kişilerin yaşam doyumunu

etkileyeceği ve sonuç olarak yaşam tatmini ve çatışma arasında bulunan ilişkinin de negatif yönlü olacağı; çatışmanın düzeyi arttıkça hayattan elde edilen tatmin düzeyinin ve bu anlamda hayat kalitesinin de aynı düzeyde azalacağı belirtilmiştir (Efeoğlu, 2006: 36). Rice, Frone ve McFarlin (1992) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının genel hayat kalitesiyle ters yönlü bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.7.5. Ekolojik Sistem Kuramı

Ekolojik Sistem yaklaşımı, ekolojik (çevre bilim) modeli şeklinde ifade edilmektedir. Bu modele göre bireyin içinde bulunduğu sistemler, çevreler, bağlamlar ve bunlar arasında mevcut olan etkileşim ve bağlantıları ele almaktadır. Bu kurama göre kişilerin içinde buldukları çevrelerin koşulları dört katman şeklinde incelenebilmektedir. Bu dört katman şu şekildedir:

- a) Kişinin okulunu, iş yerini ve arkadaş grubunu yani onun iletişim içinde olduğu birincil çevreleri anlatan mikro sistem,
- b) Birçok mikro sistem arasında mevcut olan ilişkiden ortaya çıkan mezo sistem,
- c) Kişinin gelişmesini dolaylı bir şekilde sağlayan egzo sistem,
- d) En dıştaki katmanı oluşturan ve geniş bir kurumsal örüntüleri kapsayan makro sistemdir (Demircan, 2016:46).

2.7.6. Kaynakların Korunması Kuramı

Kaynakların korunması kuramı bireylerin, işlerini başarılı bir biçimde gerçekleştiremediklerinde iş rollerinde çatışmanın ortaya çıkabileceği fikrine dayanmaktadır. Bireyler iş statülerini korumak amacıyla kaynaklarını daha çok kullanmak zorunda kalabilmektedirler. Kaynakların korunması kuramı, kaynakların aile ve iş rolleri arasında gidip gelmesi nedeni ile roller arası çatışmanın oluşacağını ve bu durumun strese yol açacağını belirtmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 355).

2.8. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışmasına sebep olan üç unsur vardır. Bunlar; kişisel faktörler, işle ilgili faktörler ve aile ile ilgili faktörlerdir.

2.8.1. Bireysel Unsurlar

Her bir insanın yapısal olarak farklı özelliklere sahip olması, olaylara verilen tepkilerin, önem, tutum ve davranışların da birbirinden farklı bir biçimde ortaya çıkmasına olmasına neden olacaktır. Bireysel unsurlar arasında yer alan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kişilik, bireylerin iş ve aile çatışmasının ortaya çıkma yöne ve düzeyine etki etmektedir (Aydın, 2019: 27).

2.8.1.1. Cinsiyet

İş-aile çatışmasının kişisel nedenleri arasında olan cinsiyet, geçmişten günümüze kadar, tüm kültürlerde bir rol bölünmesine neden olmuştur. Geleneksel düşünce sistemine göre kadının görevi, eş ve annelik yaparak ev içinde düzeni sağlamaktır. Erkeğin görevi ise eve para getirmek, aileyi korumak ve yönetmek gibi, bir güç biçimi olarak görülmektedir (Kurtoğlu, 2017: 14). Bundan dolayı, genel olarak ekonomik gücü elinde tutan ve üretken olan erkeğe, toplumsal bir önem verilirken, kadına ise duygusal bir rol algısı atıf edilmiştir (Koray, vd., 1999: 95).

Sanayi devrimi ile beraber ücret karşılığıyla iş hayatına adımını atmaya başlayan kadın, evdeki geleneksel rolünün yanında iş dünyasında da kendini iyi yönden göstermeye başlamıştır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 27). Bunun yanı sıra erkeğin üstlendiği rollerde de bazı değişimler ortaya çıkmaya başlamıştır. Dolayısıyla kadınların evdeki görev ve sorumluluklarına, işteki; erkeklerin iş hayatındaki görev ve sorumluluklarına evdeki sorumluluklar da eklenmiştir (Sağır, 1997: 34).

Konu ile ilgili çalışmalar yürüten araştırmacılar arasında, cinsiyetin iş aile çatışmasına etkisi konusu ile ilgili olarak iki farklı görüş vardır. Birinci görüş rasyonel görüştür ve buna göre, iş-aile çatışmasının temel nedeni zamandır. Yani cinsiyetin burada önemli bir rolü yoktur. İkinci görüş ise, iş-aile çatışmasının nedeni arasında cinsiyetin rolü üzerinde durmaktadır. Bu düşünceye göre hem kadın hem de erkek aileye daha fazla önem verdiğini belirtse de da kadınlar erkeklere oranla daha fazla çatışmaya maruz kalmaktadır (Gutek, Searla ve Klepa 1991: 565).

Gönüllü ve İçli (2001), yaptıkları çalışmada kadınların yedi temel rolü olduğunu belirtmişler. Bu roller; eş olması, anne olması, akrabalık rolü, ev kadınlığı, mesleki rolü, topluluk içindeki konumu ve bireyliklerdir. Çalışmada bu temel rollerden başka, yan rollerin de olabileceği ortaya konmakta ve bu nedenle yapılması beklenen farklı roller ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kadınlara bu kadar rol yüklenmişken çiftler arasındaki rol

dağılımının eşit ve adaletli olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Bunca sorumluluğu tek başına üstlenmeye çalışan kadının uzunca bir zaman çatışmadan uzak durması beklenemez (Blair, 1998: 316).

2.8.1.2. Yaş

İş-aile çatışmasına neden olan kişisel etmenlerden bir diğeri ise yaştır. Bireyler doğumdan ölüme kadar yaş faktörüyle karşı karşıya kalmakta ve olay ve durumları algılamaları her yaşta farklı bir şekilde olmaktadır. Bireyler gençlik dönemlerinde daha aktif bir yapıya sahipken, yaşlandıkça fiziksel faaliyetlerinde gerilemeler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yaşı genç bir çalışanın iş performansı yaşlı çalışanlara oranla daha yüksek olmaktadır (Kurtoğlu, 2017: 19).

Yaş etmeninin iş hayatındaki çatışmalara neden olmasının fiziksel değişimin yanı sıra algı değişimi de önemlidir. Genç bir işgörenin işi algılaması, orta yaşlı birine kıyasla daha yüksek olmaktadır. Yaşlanma ile birlikte adaptasyon, öğrenme ve problemlere çözüm arayarak-bulmakta güçlükler ortaya çıkmaya başlamaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003: 96).

Bunun yanı sıra çatışma, sadece orta ya da ileri yaşlı işgörenler arasında ortaya çıkmaz. Genç yaşlı işgörenler de çatışmalar sıkça yaşana bilmektedir. Olgun düşünme biçimini henüz öğrenmemiş bireylerin de olaylara karşı verdikleri tepkiler çok fevri olabilmektedir (Kurtoğlu, 2017: 19).

2.8.1.3. Eğitim Düzeyi

Bireylerin eğitim düzeyleri ile iş-aile çatışması arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Dolayısı ile daha yüksek eğitim düzeyinde sahip olan bireyler daha fazla terfi alma veya daha çok şehir dışı görevlere atanma olasılıkları olduğu için bu kişilerde iş-aile çatışmasının düzeyi daha fazla yaşanmaktadır (Zhang ve Liu, 2011: 91).

Bunun yanı sıra, eğitim düzeyi yüksek olan erkeklerin daha çok aile-iş çatışması yaşadığı izlenmekte, düşük eğitim düzeyine sahip olan kadınlar ise daha düşük aile-iş çatışması yaşadıkları izlenmektedir (Carnicer, vd., 2004: 479).

2.8.1.4. Kişilik

Kişilik konusu ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bazı araştırmacılar kişiliğin, doğuştan gelmiş ve sonradan kazanılmış olan özelliklerden oluştuğunu ifade ederken, bazıları kişiliği, sergilenen davranışların toplamı biçiminde ifade etmişler. Tanımların her birinde

kişilik bireyde bir yapı haline gelmiş olan ve onu kendine has bir hale getiren olgu şeklinde ifade edilmeye çalışılmıştır. Birey sahip olduğu kişilik onun toplumda bir yer edinmesine neden olacaktır. İnsanın hayat evresinin her döneminde olduğu gibi iş yaşamında da kişiliğin önemli bir etkisi vardır (Güney, 2016: 81)

İnsanın farklı-farklı olayları algılaması ve bunlara tepki vermesi onun kişiliği ile direkt ilgilidir (Erdoğan, 1999: 292). İş hayatında kişiliğin üretim ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Bireyin yaptığı iş ile kişiliği uyumluysa üretimi de artacaktır. Aksi durumda ise birey çatışma içine girecek ve bu üretimi de olumsuz olarak etkilemektedir (Aydın, 2002: 64).

Freidman ve Roseman, tarafında yapılan çalışmada insanların kişilik tipleri ortaya konmuştur. Kişilikleri A ve B tipi diye ikiye ayırmışlar ve kişilik tiplerinin stresle aralarında yakın ilişki olduğunu söylemişlerdir (Aydın, 2002: 65).

Davranış bilimciler olan Stricland ve Nutuen, A tipi kişileri; “Çok çalışkan, sebatlı, sabırsız, rekabeti seven, başarılı olmaya aç ve saldırgan” olarak belirtmişler. Atkinson çalışmasında A tipi kişilik özelliğine sahip bireyleri egoist, kendine önem veren, rekabetçi, zaman baskısını yaşayan ve öfkeli bireyler olarak ifade etmiştir (Güney, 2016: 81). A tipli bireylerin stresli bir yapıya sahip olduklarından dolayı olarak iş-aile çatışması yaşama olasılıklarının B tipli bireylere oranla daha fazla olmaktadır.

Freidman ve Roseman’a göre B tipi kişilik özelliğinde olan bireyler, A tipine kıyasla daha sakin bir yapıya sahip bireylerdir. Zaman konusunda acelesi olmayan, rahat, sakin, sabırlı, planlı çalışmayı tercih eden ve fazla hırsı olmayan kişilerdir. İş hayatlarında, sağlıklarını koruyacak biçimde görevlerini yapmakta ve işlerini severek yapmayı tercih etmektedirler. Çok çabuk sinirlenmez ve yaşamlarını kolaylaştıracak düzenlemeler yaparlar ve rekabet bu insanlara göre değildir. Bu tip insanlar iş yaşamında etrafındaki insanlarla iyi ilişkiler içinde olmayı seçerler (Güney, 2016: 82).

Dolayısıyla iş yaşamları ile hayatlarının diğer alanları arasında enerji ve zaman açısından denge kuramaya çalışan B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin, A tipi kişilik özelliğine sahip bireylere göre daha düşük düzeylerde iş-aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur (Çarıkçı, 2001: 66).

2.8.2. İş İle İlgili Unsurlar

Fazla mesaiye kalma sıklığı, haftalık çalışma saatleri, düzensiz ve vardiyalı çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programı ve hafta sonu çalışma bireyin zaman baskısı yaşamasına ve ailesiyle bağlı talepleri karşılama zorluk çekerek iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Bundan başka rol belirsizliği, iş yükü, rol çatışması, yöneticinin tutumu, aile dostu uygulamalar ve destekleyici iş-aile kültürü iş-aile çatışması üstünde etkisi olan faktörlerdir (Aydın, 2019: 30).

2.8.2.1. Çalışma Saatleri ve Koşulları

Yapılan birçok araştırma günlük veya haftalık çalışma süresinin aşılmasının, bireyin daha çok iş talebiyle karşılaşmasına sebep olarak, onun iş-aile çatışması yaşamasını arttırdığını ortaya koymuştur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78). Genel olarak çalışma saatlerinin iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, aile-iş çatışması üzerinde ise istatistiksel anlamsız bir etkisi olduğu bulunmuştur (Nielson, Carlson ve Lankau, 2001: 372).

Çalışma saatlerinin fazla olmasının yanı sıra, vardiyalı çalışma, fazla mesainin sıklığı ve düzensiz iş saatleri, hafta sonu çalışmaları, fazla yapılan iş seyahatleri, esnek olmayan çalışma programlarının çalışanların iş-aile çatışması yaşanmasına neden olmaktadır. (Yıldırım ve Aycan, 2008: 1368). Evli ve çocuklu bireylerin düzensiz ve uzun çalışma mesailerini nedeniyle çocuk bakımı ve ev işlerine zaman ayırmasının zor olması, bekar çalışanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları gözlemlenmektedir (Aydın, 2019: 31).

2.8.2.2. Rol Yükü, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması, rol belirsizliği ve rol yükü stresin temel kaynakları arasındadırlar (Ruyter, Wetzels ve Feinberger, 2001: 25) ve stres yapıcı bu unsurlar iş-aile çatışmasına etki etmektedir.

İş ve aile alanlarından gelen nitel ve nicel baskılar nedeniyle rol yükü ortaya çıkmaktadır. Nitel rol yükü işin bitirilmeyecek kadar zor olduğu bir koşulda oluşurken, nicel rol yükü yapılacak iş miktarının çok olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Elloy, 2003: 57). Frone ve diğerleri (1997: 160), yaptıkları çalışmada rol yükü ile iş-aile çatışmasının ilişkili olduğunu ortaya koymuşlar. Rol yükünün fazla olduğu alana daha çok enerji ve

zaman harcanmasına ve diğer alandaki talepleri bu sebeplerden dolayı karşılayamamak çatışmaya neden olmaktadır. İlave olarak rol yükü, olumsuz duygular ve stres yaparak bireyin diğer alanlar ile ilgilenmesini engellemekte ve çatışma çıkartmaktadır (Elloy, 2003: 57).

Rol çatışması bir veya daha fazla rol taleplerinin aynı zamanda gerçekleşmesi gerektiği durumda belirginleşmeye başlamaktadır. Herhangi bir konuyla veya rolün gerekleriyle ilgili belirsizlik veya bilgi eksikliği durumu ise rol belirsizliği olarak bilinmektedir (Elloy, 2003: 58). Greenhaus ve Beutell (1985: 78-80), çalışmalarında rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının iş-aile çatışmasının en önemli etkenlerinden olduğunu ifade etmektedir. Ek olarak, rol çatışması ve rol belirsizliği yüksek olan kişiler iş-aile çatışmasıyla daha fazla karşılaşmaktadırlar. Kişiler rol çatışmasını ve rol belirsizliği çözebilmek maksadıyla aile alanındaki bazı kaynakları iş alanına kaydırması neticesinde yüksek oranda iş-aile çatışması yaşamaktalar

Rolü benimseme ise, iş ve aile rollerine olan psikolojik bağlılık veya yakınlığın düzeyi olarak ifade edilmektedir (Frone, 2003: 150). Rolünü benimseyen kişilerin beyinleri o rolle meşgul olmakta ve kendi rolünü hayatının merkezine koymakta ve ona yüksek derecede önem vermekteler. Dolayısıyla rolü benimseme iş-aile çatışmasının öncül nedenleri arasında bulunmaktadır (Michel, vd., 2011: 696). Birey eğer iş veya ailevi rollerden birini diğerine kıyasla daha fazla benimserse, az benimsenen rol gereklilikleri az karşılanır ve sonuç olarak iş-aile çatışması yaşanır (Frone, 1992: 66).

2.8.2.3. Aile Dostu Uygulamalar ve Destekleyici İş-Aile Kültürü

Destekleyici iş-aile kültürü ve aile dostu uygulamalar, çalışma arkadaşların iş-aile çatışmasının azalmasında önemli etkiye sahiptirler. Çalışanlarına sıkıştırılmış iş haftası, esnek iş saatleri, evden çalışma, iş paylaşımı gibi aile hayatını destekleyici programlar sunan firmalarda görev yapan bireyler, ailevi görev ve sorumluluklarına daha fazla zaman ayırabileceği için daha az iş-aile çatışma yaşayacaklar (Thomas ve Ganster, 1995: 7). Örnek olarak, evden çalışan bir işgören iş ve ev arasındaki fiziksel sınırı kaldırarak her iki faktörle bağlı olan rollerin sorumluluklarını karşılayacaktır (Carlson, vd., 2000: 271).

Fakat sadece bu programların olması iş-aile çatışmasının azalması için yeterli etken değildir. Bununla birlikte işyerinde yöneticiler, işgörenlerin iş ve aile dengesini sağlamalarına destek olmalı ve bu uygulamaları kullanmanın sonucunda onların olumsuz bir kariyer sonucuyla karşılaşmayacağını dile getirmeli ve garanti etmelidirler

(Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999: 395). Yapılmış araştırmalar, bireylerin çalışma arkadaşları ve yöneticilerden aldığı olumlu desteklerin iş-aile çatışmasını azalttığını göstermektedir (Voydanoff, 2004: 403).

2.8.3. Aile ile İlgili Unsurlar

İş-aile çatışmasına etkide bulunan en önemli faktörlerden bir diğerleri de aile ile ilgili unsurlardır. Bireyin ocukların yaşları ve sayısı, bireyin ailesiyle yaşadığı anlaşmazlıklar, bağımlı ebeveynin olması, eşin çalışma durumu, eşin desteği gibi faktörler çatışmanın öncülleri arasında bulunmaktadır (Voydanoff, 1988: 756).

2.8.3.1. Eşin alışma Durumu ve Desteği

Evli kişilerin, ailevi sorumluluklarının, enerji ve zaman gereksinimlerinin bekar olan kişilere kıyasla daha fazla olması iş-aile çatışmasını daha çok yaşamalarına etki etmektedir (Fu ve Schaffer, 2001: 505).

Eşin alışma durumunun etkisine göre, çalışan eş kadın için önemli bir çatışma nedeni değilken, erkek için durumu farklıdır ve eşinin çalışıyor olması ev/ocuk ile ilgili olan sorumluluklarının artmasından kaynaklı olarak iş-aile atışması düzeyi artacaktır (Voydanoff, 1988: 756). Yapılan çalışmalarda her iki eşin çalıştığı ailelerde yaşanan iş-aile çatışmasının yüzdesinin tek eş çalışan ailelere kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Kossek ve Ozeki, 1998: 144).

Eğer kadın yönetici pozisyonda olar ise, işin talepleri artacak ve rol baskısı daha da artacak ve sonuç olarak aile sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanacaktır. Bu durumda eşi yönetici pozisyonunda olan ailelerin daha fazla iş-aile atışması yaşadıkların söyleye biliriz (Greenhaus ve Kopelman, 1981: 7).

Bunun yanı sıra, daha önce Yapılmış olan araştırmalar eşin desteği ile iş-aile atışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Grzywacz ve Marks, 2000: 119). Ailede eşin desteği araçsal ve duygusal olarak ikiye ayrılmaktadır: Araçsal destek tarafların ocuk bakımın ve ev işlerinde birbirine yardımcı olması araçsal destektir. Eşlerin birbirini dinlemesi, empati kurması, eşi için endişelenmesi ve yeni önerilerde bulunması duygusal destek olarak bilinmektedir (Zhang ve Liu, 2011: 96).

Eşin üzerindeki ailevi sorumlulukların yükünü hafifletmeye yardımcı olan araçsal destek, eşin işine daha çok zaman ayırmasına yardımcı olur. Böylece eşin desteği arttıkça daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşanır. (Zhang ve Liu, 2011: 96).

2.8.3.2. Çocukların Yaşı, Sayısı ve Çocuk/Ebeveyn Bakım Sorumluluğu

Ailede çocuk bakım yükümlülüğünün olması, taraflar için zamana ilişkin talebi arttıracığından iş-aile çatışmasının oluşma olasılığı artacaktır. Araştırmalara göre, çocuk bakma yükümlülüğü fazla olan ailelerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları ortaya konulmuştur (Carlson, vd., 1995: 18).

Netemeyer ve arkadaşları (1996: 402), yaptıkları çalışmada çocukların sayısı ve yaşının iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlar. Çocuk sayısını artması onlara ayrılması gereken zamanı da artırmakta, sorumluluklar artmaktadır. Bunun sonucunda gerginlik, zaman ve davranışa bağlı olan üç iş-aile çatışması çeşidinin de artmasına sebep olmaktadır (Carlson, 1999: 247).

Çocukların sayısının yanı sıra yaşları da iş-aile çatışmasına etkide bulunan önemli bir faktör olarak bilinmektedir. Onların yaşının daha az olması anne ve babalara daha bağımlı olmalarına da neden olacaktır. Özellikle çocukları 0-6 yaş aralığında bulunan ebeveynlerin, çocukların bakıma muhtaç olması, sağlık ve eğitim sorunlarının fazla olması nedeniyle çocuklara daha fazla çaba ve zaman harcamalarını gerektirmekte ve bu durum ebeveynlerin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Voydanoff, 1988: 758). Özellikle de bu yaş küçük yaşlı çocukları bulunan kadınlar işte sık-sık geç kalma, devamsızlık, performans düşüklüğü göstermekte ve bunun sonucunda da işten ayrılma gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır (Hammer, vd., 2003: 421).

Türkiye’de ücretli bakıcıların ve özel kuruluşların pahalı olması, devlete ve iş yerlerine ait kreş sayısının düşük düzeyde olması nedeniyle çocuklara genel olarak büyükanneler bakmakta ve sorun şu şekilde çözülmeye çalışılmaktadır (TÜİK, 2019). Fakat kadının çocuğuna bakacak bir aile büyüğü yoksa, bakıcı veya kreş alternatiflerinin birinin tercih edilmemesi durumunda, kadınlar işinden ayrılmak gibi olumsuz durumlar ile karşı-karşıya kalmak zorunda kalabilmektedirler (Güney, 2016: 89).

Yaşının ilerlemesinden dolayı bireysel talep ve ihtiyaçlarını kendilerinin gideremeyecek durumunda olan yaşlıların bakımlarını ve sorumluluklarını öncelikli olarak çocukları üstlenmektedirler. Dolayısıyla ailenin yanında bakıma muhtaç olan ebeveynlerin olması

da tıpkı çocuklarda olduğu gibi iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 84).

2.8.3.3. Ailevi Sorunlar

İş dünyasında kadınların gün geçtikçe artan düzeyi, erkeklerin daha fazla ev ve çocuk/yaşlı bakımı sorumluluğu alma düzeyine kıyasla çok daha hızlı artmaktadır. Bu rol değişimi ile birlikte kadınlarda oluşan adalet algısı, erkeklerin bu değişime ayak uydurma zorluğu psikolojik sorunlara neden olarak evlilik tatminsizliği doğurmaktadır. Bundan başka eşlerin çalışma saatlerinin uyumsuz olması çatışmaya neden olmaktadır. (Blair, 1998: 313-314).

Olumsuz yönde devam eden evlilikler, bireyin stres ve tükenmişliğine sebep olmaktadır ki, buda onun işe odaklanmasını zorlaştırmakta ve performansını düşürmektedir. Yani bireylerin aile ile ilgili oluşan sıkıntıları onların iş hayatını engelleyerek iş-aile çatışması yaşamalarına yol açmaktadır (Özmutaf, 2007: 53).

2.9. İş-Aile Çatışması Türleri

Alan yazına göre, iş-aile çatışmasının türleri, zamana dayalı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olarak üç grupta incelenmektedir.

2.9.1. Zamana Dayalı Çatışma

İş ve aile içindeki bir rolü uygularken diğer rolün uygulanmasını zorlaştıran, neredeyse rolü olanaksız kılan çatışma türü zamana dayalı çatışmadır. Pleck ve diğerleri (1980) “program uyumsuzluklarına” ve “fazla çalışmaya” zamana dayalı çatışmanın sebep olduğunu belirtmişler. Zamana dayalı çatışma türü iki biçimde oluşmaktadır. Birincisi, rol ile ilgili zaman baskıları nedeniyle fiziksel biçimde diğer rol ile ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi olabilir. İkincisi, fiziksel biçimde bir rol ile ilgili istekler karşılanmasına rağmen oluşan baskılar diğer bir rolde bilinç olarak meşguliyete neden olabilir. Genel olarak kişinin bir rol ile ilgili etkinliklere daha fazla vakit ayırması, diğer rollerin gerçekleştirilmesi için gerekli zamanı azaltmakta ve bu rollere katılımını azaltmaktadır. Örneğin, kişinin geç saatlere kadar işinde çalışması, ailesine daha az zaman ayırmasına neden olacak ve çatışmayı olanaklı kılmaktadır (Aycan, vd., 2007: 32).

Yani, sınırlı olan zaman nedeniyle, rollerin birine daha fazla zaman ayrılması diğer rollere ayrılacak zamanı kısıtlayacağı için çatışma meydana çıkartacaktır. İş yaşamındaki

olumsuz yaşantıların bireylerin hem kendisinin hem de ailesinin yaşamlarını olumsuz etkilemesi ve işte tüketlenen zamanın uzun ve yorucu olması çatışma oranlarını artırmaktadır (Greenhaus, vd., 1985).

İş ve aile ile ilgili belirleyiciler, zamana dayalı çatışmaya sebep olmaktadır. İş yerinde çalışma saatlerinin düzensiz ve mesai saatlerinin fazla olması, çalışma programının esnekliği gibi faktörler zamana dayalı çatışmanın önemli etkenleri arasında yer (Aktay, 2019: 43). Zamana dayalı çatışmanın örgütsel nedenleri arasında “düzensiz iş süresi, fazla mesai, günlük veya haftalık çalışma saatleri, daha üst kademeye atanmak, acil siparişler için daha fazla çalışmak, başka işe başlamak” gösterilmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Zamana dayalı çatışmanın ailevi nedenleri olarak ise; “çocukların küçük yaşta olması, ebeveynlerin sorumluluklarının çok fazlalığı, ebeveynlerin ikisinin de çalışması” ifade edilmektedir (Aycan, vd., 2007: 33).

2.9.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

İş hayatında veya ailedeki olaylarla ilgili olarak stres oluşması ve bu stresin karşı tarafa da yansıtılması sonucunda gerginlik oluşmaktadır. Psikolojik temelli çatışma şeklinde de ifade edilen gerginlik temelli çatışma, bireylerin iş veya aile rollerindeki beklentilerini karşılayamaması neticesinde, bir rolün diğer rolün gerçekleştirilmesini engellemesiyle ortaya çıkmaktadır (Aycan, vd., 2007: 35).

Gerginlik temelli çatışma, bir roldeki gerilime neden olacak faktörlerin diğer rolün başarısını olumsuz olarak etkilemesi ile bireyin iş veya aile hayatındaki psikolojik durumunu diğer role taşıması şeklinde tanımlanmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998:158). Kişi gün içinde iş yaşamında karşılaştığı sorunlarla yorgun, kızgın, kaygılı olmakta ve evine döndüğünde, ailesi ile ilgili olan görev ve sorumluluklarını zamanında ve gerekli düzeyde yerine getirilmesinde zorlanmakta ve sonuç olarak gerginlik esaslı çatışma oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

Çocuk hastalığı nedeniyle çok yorgun ve endişeli olarak işine gitmek zorunda olan bir anne, işinde hatalar yapabilir ve gerekli düzeyde işine kendisini veremez. İşteki veya ailedeki yaşanan olumsuzluklar diğer alana yansımakta ve her iki alanda olumsuzlar yaşanmaktadır (Aycan, vd., 2007: 36).

Gerginlik temelli çatışma, evde oluşan sorunlar nedeniyle bireyin iş yerindeki rolleri ile ilgili sorumluluklarını yapmasını ve iş yerinde yaşanan olumsuz durumlar nedeniyle

bireyin evindeki rolleri ile ilgili sorumluluklarını yapmasını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra, bazı kişilerin de iş ve aile arasındaki duygusal sınırı daha iyi belirleyebildikleri ve gerginliği bir alandan diğer alana taşımamayı başardıkları da bilinmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72).

2.9.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma türü ise hem iş görevi hem de aile görevi olan kişilerin aile rolünde yapması gereken davranışlar ile iş rolündeki davranışların uyumsuzluğu sonucu oluşur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). Örneğin, işinde düzen sağlayıcı ve sert bir görevde olan bir çalışan evinde de eşi e çocuklarına karşı da bu biçimde davranışlar sergilediğinde davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır (Aycan, vd, 2007: 33).

Hiyerarşinin daha güçlü olduğu, işgörenlerin davranış şekillerinin belirlendiği, iletişimin zayıf olduğu şirketlerde davranış esaslı çatışmanın yaşanma olasılığı daha yüksektir. Bireylerin işlerinde karşılaştıkları bu baskı, sosyal çevresi ve ailesine karşı davranışlarını da olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Yüksel, 2005: 303).

2.10. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş ve aile hayatındaki sorumlulukların ve görevlerin uyuşmaması, bireyin iş-aile çatışması yaşamasına neden olmakta ve bunun sonucunda genel olarak bireysel, ailevi ve örgütsel olarak kategorize edilen sonuçlar.

2.10.1. Bireysel ve Ailevi Sonuçlar

İş-aile çatışmasının yüksek oranda gerçekleşmesinin bireysel sonuçları arasında; zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları (Madsen, vd., 2005), tükenmişlik, iş ve aile ile ilgili stres, düşük yaşam tatmini gibi olumsuz sonuçlar yer almaktadır. Ayrıca ise ailevi sonucu olarak evlilik tatmininin düşmesi gibi olumsuz durum yaşanmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 160).

2.10.1.1. Stres

Bireyin iş ve aile sorumluluklarından kaynaklı olarak talep ve baskıların uyumsuzluğu onun kendisini kötü hissetmesine neden olmakta ve fiziksel ve ruhsal olarak sağlık sorunlar yaşamasına öncüllük etmektedir. Bu önemli zararlardan biri de strestir (Hammer, vd., 2004: 83).

Frone ve diğeri (1997) tarafından yapılan çalışmaya göre iş-aile çatışması yalnızca aileden kaynaklı olan stresi açıklarken, buna karşın aile-iş çatışması ise sadece iş kaynaklı olan stresi açıklamaktadır. Aile-iş çatışmasının, aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili olarak oluşturduğu engeller iş stresi yaparak iş-aile çatışmasını dolaylı bir biçimde etkilemektedir. Dolayısıyla, iş yerindeki oluşan stres bireyin aile sorumluluklarını gerçekleştirmesini zorlaştırmaktadır. Bireyin işten eve stresli ve yorgun bir biçimde dönmesi sonucu olarak aile sorumluluklarını gerçekleştirmesinde zorluklar oluşturmakta ve dolayısıyla iş-aile çatışması doğurmakta, bu da bireyin daha fazla stres yaşamasına öncüllük etmektedir (Aydın, 2019: 38).

2.10.1.2. Tükenmişlik

İş ve aile çatışmasının diğeri negatif etkilerinden biri de tükenmişliktir. Kişinin iş veya iş dışı hayatındaki ilişkilerde sorunlar ortaya çıkaran umutsuzluk, kronik yorgunluk, özsaygı yitimi, çaresizlik gibi duyguların artmasıyla fiziksel, duygusal ve bilişsel tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı kaybı olarak üç alt kategoriye ayrılmaktadır (Schaufeli vd., 2002: 56). Boles, Johnston ve Hair (1997) tarafından yapılan çalışmada satış alanında çalışan bireylerin karşılaştıkları yoğun baskı ve zorluklar nedeniyle yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı bunun sonucu olarak da duygusal tükenmişlikle karşılaştıkları bulunmuştur.

2.10.1.3. Yaşam Tatmini

Yapılan araştırmalar ile iş-aile çatışmasının bireylerin yaşam tatmininde azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasının yaşam tatminine etkisi, iş ve aile tatmin düzeylerinin azalması aracılığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bireyin hayatındaki en önemli iki faktör olan iş ve ailesi ile ilgili tatmin düzeyinin azalması sonucu olarak yaşam tatmin düzeyinde de azalma yaşanmaktadır (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000:259).

2.10.1.4. Sağlık Sorunları

Bireylerin iş-aile yaşam çatışma aranı yükseldikçe ruhsal ve fiziksel sağlık düzeyinin de da kötüye gittiği tespit edilmiştir. Bireylerin hem iş- aile hem de aile-iş yaşam çatışmaları sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Hammer vd., 2004:83).

Sağlık sorunları, genel olarak yukarıda da belirtildiği üzere iş-aile çatışmasının strese yol açmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması bireylerde daha çok depresyon, hipertansiyon, kalp sorunu gibi fiziksel sağlığa zararlara neden olurken, aile-iş çatışmasının ise daha çok madde bağımlılığı gibi negatif sonuçlara yol açtığı izlenmiştir. İşverenler, iş kaynaklı olan stresi azaltmak maksadıyla örgütsel destek sunarak iş-aile çatışmasının azaltılması yönünde çaba harcayabilirler (Frone ve Russell, 1997: 162).

2.10.1.5. Evlilik Tatmini

Evlilik tatmini ise, kişilerin evlilik hayatlarında ne kadar mutlu olduklarının bir göstergesi olarak bilinmektedir. İş-aile çatışması hem de evlilik tatmininde de düşüşe sebep olmaktadır (Brough, O'Driscoll ve Kalliath, 2005: 231).

Evlilik kalitesi ile ilgili yapılmış olan bir çalışmada bireyin yaşadığı iş-aile çatışmasının aynı zamanda eşinin psikolojisini de olumsuz etkileyeceğini, bunun da onların evlilik hayatlarına zarar vereceğini ortaya koymuştur (Matthews, Conger ve Wickrama, 1996: 63-64). Evlilik tatmin düzeyinin azalmasında çatışma kaynaklı rol oynayan bir başka neden ise, bireyin iş yüzünden stres ve yorgun ruh halinde olması sonucu aile sorumluluklarını gerçekleştirememesi, bununla da evliliğin olumsuz olarak etkilenmesi gözlemlenmektedir (Aydın, 2019: 39).

2.10.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-aile çatışmasının iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta düşüş, performans düşüklüğü, işe devamsızlıkta artış, işten ayrılma niyetinde artış gibi örgütsel sonuçları vardır.

2.10.2.1. İş Tatmini

Kişinin iş ile ilgili değer verdiği başarılarla ulaşması sonucunda kazandığı memnun edici duygusal durum iş tatmini olarak bilinmektedir (Karatepe ve Tekinkuş, 2006: 178). Allen ve diğ. (2000) düşüncesine göre iş tatmini, iş-aile çatışması alanında iş tutumlarıyla bağlı en fazla araştırma konularından biridir. Yapılan araştırmalara göre iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında olumsuz ilişki olduğu saptanmıştır (Aydın, 2019: 39-40).

İş taleplerinin yoğun olması nedeniyle uzun bir süre çalışan birey enerji ve zamanını iş için tüketerek ailevi rollerini yeterince gerçekleştiremez ve bunun sonucunda duygusal rahatsızlık yaşamaya başlar, dolayısıyla bireyin iş tatmin düzeyinde azalma yaşanır. Tam

tersi bir biçimde, ailevi sorumlulukları fazla olan bir birey işini bu sebeple aksatmak zorunda kaldığında kendini duygusal olarak rahatsız his etmeye başlar ve tatminsizlik yaşar. Genel olarak iş-aile çatışması daha çok iş tatmini ile ilgili iken; aile-iş çatışması ise daha çok aile tatmini ile ilgili olmaktadır (Brough, vd., 2005: 224).

2.10.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bireyin kendini örgütün bir parçası olarak tanımlama seviyesi örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Steers, 1977: 46). Yapılan çalışmalara göre örgütsel bağlılık ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Allen, vd., 2000: 287).

Genel olarak bu kavramlar etki iki biçimde oluşmaktadır: Birinci etki, ailesi ile ilgili sorunlar yaşayan kişinin, bu sorunlar sebebiyle işine odaklanamaması, bununla da kişinin örgüte olan bağlılığında azalmadır. İkincisi ise, şirketin bireyin ailevi sorunlarına karşı kayıtsız kalması ile katı bir tutum sergilemesi ve sonucu ortaya çıkmaktadır. (Çarıkçı, 2001: 118).

2.10.2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları içinde en çok araştırılan konulardan biri bireyin işten ayrılma niyetidir (Haar, 2004: 35). Yapılan araştırmalara göre iş-aile çatışması ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu saptanmıştır (Netemeyer, vd., 1996: 401). Yani bireyin işi ile ilgili rollünün aile hayatına müdahale etmesi sonucunda işten ayrılmak istemektedir. Benzer biçimde, bireyin aile rollünün onun iş hayatına devam etmesini engellediği durumlarda da birey işten ayrılma niyeti isteyecektir (Aydın, 2019: 40-41).

Frone ve diğerlerinin (1992) araştırmasına göre, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi olmasına rağmen, aile-iş çatışmasının ilişkisi yoktur. Bunun nedeni olarak ise, işin sorumluluklarının ailevi sorumlulukları sürekli olarak aksatmaya neden olması durumunda, bireyin bu sorunu hemen başka iş bularak çözmesidir. Boles ve diğerlerinin (1997) yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma niyeti arasında benzer şekilde ilişki bulunmuştur.

2.10.2.4. Devamsızlık ve Geç Kalma

Yapılana araştırmalar ile aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile işe devamsızlık ve geç kalma arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışması sonucu devamsızlık ve geç

kalma durumunun erkeklere kıyasla kadınlarda daha fazla rastlanması ise bir başka önemli bulgudur (Boyar, Maertz ve Pearson, 2005: 919). Bunun temel nedeni ise, kadının geleneksel rol beklentileri doğrultusunda daha fazla ailevi görev ve sorumluluk üstlenmesi ve bunları gerçekleştirmek amacıyla bazen devamsızlık yapma zorunluluğu olabilir (Aydın, 2019: 41).

Frone ve diğerlerinin (1992) çalışmasına göre, işe devamsızlık ile aile-iş çatışması arasında olan ilişki kuvvetli iken, iş-aile arasında ilişki yoktur. Bunun nedeni, bireylerin ailevi taleplerinin işini gerçekleştirmesini çözenin kolay bir yöntemi olmadığı için bireyin anlık çözüm bulma anlayışıyla baskı yapan aile isteklerine cevap vermek üzere devamsızlık yaşamasıdır (Hepburn ve Barling, 1996: 311).

2.10.2.5. İş performansı

İş performansı ile iş-aile çatışması arasında da doğrudan bir ilişki vardır (Netemeyer, vd., 1996: 402). Bunun nedeni, iş-aile çatışmasının kişinin işine karşı dikkat ve yoğunlaşması azaltması sonucunda onun iş performansının olumsuz bir biçimde etkilenmesidir (Eagle, Miles ve Icenogle, 1997: 180). Karatepe ve Tekinkuş (2006) tarafından çalışmada bireylerin iş ve aile sorumluluklarının uyumsuzluğu nedeniyle yüksek iş-aile çatışması yaşadıkları, bunun neticesinde de iş yerindeki performanslarında azalma olduğu bulunmuştur.

Bundan ilave olarak yüksek düzeyde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliğe ve bunun bir sonucu da iş performansının düşeceği yapılan birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Aydın, 2019: 42).

2.11. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı

“Yaşam Doyumu Kavramını” açıklamadan önce “Yaşam” ve “Doyum” açıklamak daha doğru olacaktır. Türk Dil Kurumu (TDK) “Yaşam” kavramını, “Doğumla ölüm arasındaki süre, ömür, hayat” olarak, “Doyum” kavramını ise, “Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat” olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr/, 2020). Yapılmış başka tanımlamaya göre ise doyum; beklentilerin, gereksinimlerin, dilek ve isteklerin karşılanması biçiminde ifade edilmektedir (Yılmaz, vd., 2010: 93). “Yaşam Doyumu” (life satisfaction) kavramı ise, literatürde, yaşam memnuniyeti veya yaşam tatmini şeklinde adlandırılmaktadır.

Günlük yaşamda bireylerin toplumsal ilişkileri ve ruhsal sağlığını etkileyen önemli bir psikolojik etken olarak bilinen yaşam doyumu ilk defa Neugarten ve arkadaşları tarafından ortaya konmuştur (Şener, 2009: 5). Bireylerin mutluluk düzeyini artırmayı amaçlayan bu kavram, psikoloji paradigması çerçevesinde gelişmiş olmasına rağmen, kısa bir zaman sürecinde yaygınlaşmış ve davranış bilimleri, yönetim, iletişim, yönetim, sosyoloji, yönetim gibi birçok farklı alanda yer almayı başarmıştır (Şimşek ve Aktaş, 2015: 149). Son dönemlerde direkt olarak sürdürülen yaşamla ilişkilendirilmekte olan yaşam doyumu kavramı, bireyin devam eden hayatının onun için ne kadar doyum sağlayıcı olduğu üzerinde durmaktadır (Dikmen, 1995: 119).

Konu ile ilgili alan yazın incelediğinde, yazar ve araştırmacılar tarafından yaşam doyumu kavramının tanımlanması ile ilgili olarak şu şekilde tanımlanmaların yapıldığı görülmüştür;

Neugarten ve diğerlerinin (1961) yaptığı tanımlamaya göre yaşam doyumu, bireyin yaşamından ne istediği ile ne elde ettiğinin karşılaştırılması sonucu oluşan durumu ifade etmektedir (Softa, vd., 2015: 13)

Veenhoven'a (1996) göre ise, bireyin bir bütün olarak hayat kalitesini değerlendirmesi yaşam doyumdur. Yani bireyin hayatından hangi düzeyde hoşnut olduğudur.

Shin and Johnson yaşam doyumunu, kişinin bazı kriterlere göre yaşam kalitesi ile ilgili yaptığı genel bir değerlendirme olarak görmüşler (Diener, vd., 1985: 71).

Bireysel amaç ve hedeflere ulaşma oranının artması, yaşam doyumunu da aynı şekilde artırmasına neden olacaktır. Bu kapsamda yaşam doyumu, kişilerin amaç ve hedeflerine ulaşma düzeyi olarak tanımlanabilir (Aysan ve Bozkurt, 2004: 2).

Yaşam doyumu, bir insanın günlük hayatındaki sorumluluklarına, aktivitelerine, hedeflerini başarıma durumuna, yaşamının anlamına ilişkin olarak bir tanımlamayı ifade etmektedir (Sunk, 2003: 1094).

Bireylerin hayata bakış açılarının, hayattan beklentileri ve bunun karşılanma derecesinin etkili olduğu psikolojik durumu ifade eden yaşam doyumu örgütsel yaşama da etkide bulunmaktadır (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456). Örgütsel açıdan doyum kavramı, bir örgüte yeni katılan veya mevcut üyenin örgütten beklenen maddi-manevi taleplerin karşılanıp-karşılanmaması sonucu ortaya çıkan tatmin olma biçiminde tanımlanır. Örgütsel anlamda doyum sağlayan etkenlerden bazıları olarak; ücret, maaş, ikramiye vd. maddi faktörler, işin niteliği, görülen işin beğenilerek takdir edilmesi, örgüt içindeki terfi

söylenbilir (Göksu, 2007: 191). Bundan başka çalışanlarda oluşan yüksek düzeyde örgütsel bağlılık da yaşam doyumu düzeyine olumlu etkide bulunmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3-4).

Diener (1984: 543) çalışmasında yaşam doyumun kavramını üç kategori kapsamında incelemiştir;

- **Dışsal/Normatif Kriterler:** Çevresel faktörler ve sosyokültürel yapı yaşam doyumuna etkide bulunmaktadır. Arzu edilen ideal duruma uygun olarak normatif tanımlar çerçevelendirilmektedir.
- **İçsel/Sübjektif Kriterler:** Bireylerin zihinlerinde bulunan kriterlere dayalı olarak oluşan yaşam kalitesine yönelik değerlendirmeler ve bu kriterlere erişme düzeyi yaşam doyumunun belirleyici faktörü olarak görülür. Bireyin belirlenen bu kriterlere erişilebilmesi, onun yaşam doyumunu düzeyi hususunda pozitif bir etkidir.
- **İçsel/Duygu Durum:** Bireyin belli bir durum ile ilgili yaşadığı güzel ve hoş duygular yaşam doyumunun göstergesi olabilmektedir. Bir olay sırasında insanın kendisini mutlu, yaratıcı, coşkulu, eğlenmiş ve ruhsal açıdan motive olmuş hissetmesi yaşam doyumunu olumlu olarak etkileyebilmektedir.

Yaşam doyumunu içinde, ihtiyaç kavramının çok önemli bir yeri vardır. Bireyin ihtiyaçları karşılandığında haz ve mutluluk, buna karşın karşılanmadığında ise üzüntü ve acıya sebep olan duygular ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2009: 474). Günlük hayatta insanların yeme-içme, başarı ya da parasal ödüller olarak bazı temel ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu temel ihtiyaçlar doyum arayışı içinde bulunan insanları belirli davranışlar ortaya koymaya neden olur (Şimşek ve Çelik, 2014: 103).

Dikmen (1995) çalışmasında yaşamı iş ve iş dışı olarak ikiye ayırmıştır. İş yaşamı bireyin günün belirli bir kısmını geçirdiği ve kendisinden belirli bir ücret veya maaş karşılığında istenilen çalışmaların yapılmasının istendiği ortamdır. İş dışı yaşam ise; boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak ikiye ayırmak daha faydalıdır. Boş zaman, kişinin yalnızca kendisi için ve kendisinin hoşlandığı şeyleri yapmak için ayırdığı zaman kapsar. Genel olarak insanlar iş dışı zamanlarının hepsini boş zaman olarak geçiremez. Eşi, çocukları, akrabaları, arkadaşları ile farklı şeyler yapmak, evdeki gerekli sorumlulukları gerçekleştirmek vb. işler yapmak zorunda kalır. Bu nedenle diğer iş dışı zaman da evlilik ya da toplumsal uyum için ayrılmış zaman olarak ifade edilmektedir. Yaşam doyumunu ise,

kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman şeklinde tanımlanan tüm yaşamına karşı olarak gösterdiği duygusal tepki veya tutum olarak görülmektedir (Dikmen, 1995: 117-118).

Flanagan (1978) tarafından yapılmış olan bir araştırmada ise yaşam doyumu ile ilişkili 6500 öge incelenmiş ve daha sonra bu ögeler 15 temel ögeye kadar inmiştir. Bu ögeler şu şekildedir (Dikmen, 1995: 118);

- ✓ Araçsal rahatlık,
- ✓ Kişisel güven ve sağlık,
- ✓ Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme,
- ✓ Ana, baba, kardeşler ve diğer akrabalarla ilişkiler,
- ✓ Yakın arkadaşlara sahip olma,
- ✓ Karı koca ilişkisinde yakınlık,
- ✓ Devletin ulusal ve yerel etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma
- ✓ Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme,
- ✓ Kendini anlayabilme,
- ✓ Öğreniyor olma,
- ✓ Kendini tanımlayabilme,
- ✓ Toplumsallaşma,
- ✓ Bir işte çalışıyor olma,
- ✓ Müzik dinleme, kitap okuma, maç, sinema vb. seyretme,
- ✓ Eğlenceli etkinliklere katılma yaşam doyumunu etkide bulunan unsurlar sırasında bulunmaktadır.

2.12. Yaşam Doyumunun Önemi

İnsanların yaşamları boyunca mutlu olabilmeleri ve hayatlarının bir anlam kazanabilmesi için, temel faktörlerden biri olarak yaşam doyumu görülmektedir (Yiğit, vd., 2011: 3). Bu anlamda yaşam doyumu, insanların genel yaşam ve örgütsel çevre ile ilgili olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri üzerinde önemli bir unsur olarak görülmektedir. İnsanların

yaşam doyumu olması, çalışma hayatı dışında olan aile, akraba ve arkadaş çevresinde de pozitif davranışlar ortaya koymasına sebep olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60).

Genel olarak yaşam doyum derecesi yüksek olan kişilerin özellikleri şu şekildedir: (Ümmet, 2012: 55).

- ✓ Günlük yaşamlarındaki etkinliklerden zevk almakta
- ✓ Hayatın anlamlı olduğuna inanmakta
- ✓ Belirlediği amaç ve hedeflere ulaşmakta
- ✓ Pozitif yönde bir ben düşüncesine sahip olmakta
- ✓ Genel olarak pozitif bir tutum ve algı içinde bulunmaktadır.

Hayatın tümünü kapsamakta olan yaşam doyumu, bireyin duygusal bir boyutta nasıl bir ruh hali içinde bulunduğunu gösteren önemli bir gösterge olarak bilinmektedir. Bireyin yaşamında oluşabilecek herhangi bir çatışmalar, engellemeler, zorlanmalar ve ani olumsuz değişimler onun yaşam doyumu derecesinin düşmesine neden olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 6).

Yaşam doyum düzeyi düşük olan kişilerde ise, bu durum olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, depresyon hali yaşanabilir. Depresyon döneminde bulunan bireyler yorgun, üzüntülü, çaresiz, ümitsiz ve isteksiz gibi olumsuz duygu durumları içerisinde olurlar. Dolayısıyla bireyler duygusal olarak çeşitli ruh halleri yaşarlar. Aslına bakarsak, değişik ruh halleri sadece duygusal boyut ile ilişkili olmamakta bunun yanında fiziki boyutları da bulunmaktadır. Yani depresyon halindeki bir kişide iştah eksikliği, uyku bozuklukları gibi olumsuz durumlarda görülebilmektedir (Demirel ve Canat, 2004: 7).

Yaşam doyumu düzeyinin iş ve iş dışı hayatımızda da çok önemli bir yeri bulunmaktadır. Eğer günlük hayatımızda bizi enerjik tutacak uyku düzenimize, yeme ve içmemize, dinlenmemize, tatilimize yeterli zaman ayırmazsak iş performansımız düşmekte bununla da iş ve yaşam dengesinin bozulması gözlemlenmektedir. Fakat iş ve yaşam dengesini sağladığımız durumda kendimizden daha emin olmakta, kendimizi daha enerjik ve motivasyonu artmış olarak hissetmekteyiz (Erdoğan, 2016: 43).

Buna ilave olarak çalışanların iş ve iş dışı yaşamında sağlıklı bir denge oluşturması halinde; çalışma verimliliği ve yüksek üretkenlik sağlanmakta, çalışanlar örgütlerde daha uzun süre çalışmakta, örgütlerde daha düşük düzeyde hastalık ve işe devamsızlık durumları yaşanmakta, örgütler kendilerine daha kaliteli personel katabilmekte,

personelin moral düzeyi ve örgüte bağlılıklarında da artış görülmektedir. İş ve yaşam dengesinin oluşturulmasıyla bireyler olay ve durumlara karşı daha net, daha keskin ve daha yaratıcı olmakla beraber daha motivasyonlu olmaları sağlanabilmektedir (Morgenstern, 2004: 28). Bu anlamda yaşam doyumu kavramını iş hayatından ayrı olarak ele almak mümkün değildir (Keser, 2003: 80).

Dolayısıyla hem kurum lerde hem de toplumsal ilişkilerde insana verilen önem günden günden artış göstermektedir. (Yılmaz ve Sünbül, 2009: 173). Bu bağlamda bireylerin iş hayatındaki doyumları genel yaşam doyumlarını ve genel olarak üretkenliğinde de önemli bir şekilde etkilemektedir. Örgütlerde bireylerin yaşam doyumuna hem olumlu hem de olumsuz etkide bulunan faktörleri ortaya koyarak, onların daha fazla doyum ve daha az tükenme yaşamasına ulaşılması örgütsel amaçlar açısından çok önemlidir (Ünal, vd., 2001: 114).

2.13. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumu ile ilgili olarak çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiş farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu anlamda bazı teorilere yer verilmektedir.

2.13.1. Erek (Telic) Kuramı

Bu kuram Wilson (1967) tarafından ortaya konan “ihtiyaçların karşılanması mutluluğa, karşılanmayan ihtiyaçlar mutsuzluğa sebep olur” anlayışına dayanmaktadır. Bu kurama göre, yaşamda yer alan amaç ve gereksinimlere ulaşıldığı takdirde bireyler mutluluğa erişmektedir (Korkmaz, 2017: 51).

Gereksinim kuramı açısından, kişilerin sahip olduğu bu gereksinimler doğuştan gelebildiği gibi sonradan da öğrenilebilmektedir. Burada temel hedef bu gereksinimlerimizi karşılayarak mutluluğu yakalamaktır (Önder, 2015: 6).

Amaç kuramı açısından ise, kişilerin mutluluğunu artırmak için yalnızca amaç belirlemek yeterli değildir. Çünkü belirlenen amaca ulaşmak için gösterilen davranışlar ve bu davranışların sonuçları da önemlidir (Eryılmaz, 2011: 50). Bundan dolayı kişinin sahip olduğu amaçların yapısı, türü, ulaştığı amaç ve amaçlara ulaşabilme oranı da kişilerin duygu ve yaşam doyumlarına etki etmektedir (Diener, vd., 1999: 284)

2.13.2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı ise, mutluluğun düzeyinin bireylerin gerçekleştirdiği etkinlik ile ilişkili olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Burada etkinlik ile kastedilen kavramlar hobiler, sosyal etkileşimler gibi evrensel terimler kastedilmektedir. Örneğin, dağa tırmanma etkinliği insana dağın zirvesine ulaşmaktan daha çok mutluluk kazandırmaktadır. Etkinlik kuramının ilk ve en önemli öncüllerinden biri Aristoteles olmuştur. Aristoteles'in düşüncesine göre kişiler belli yeteneklere sahiptir ki, bu yeteneklerin iyi bir biçimde sergilenmesi de mutluluğu getirmektedir (Diener, 1984: 564).

Csikszentmihalyi'nin geliştirdiği akış teorisi, etkinlik kuramı ile öznel iyi olma arasında bulunan ilişkiyi açık bir biçimde göstermektedir (Diener, 1984: 565). Teoriye göre kişi, etkinlik için çaba harcamakta ve bu süreç ile yeteneklerini de geliştirme fırsatı bulmaktadır ki, bu da onun olumlu duygular hissetmesine olanak tanımaktadır (Korkmaz, 2017: 52). Burada önemli nokta ise kişinin yetenek düzeyiyle etkinliğin uyumlu olmasıdır. Çok kolay etkinlik can sıkıntısına neden olabileceği gibi, çok zor etkinlik de kaygıya neden olabilir (Diener, 1984: 565).

2.13.3. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramları

Tabandan-tavana yaklaşımına göre, eğer bireyler ihtiyaçlarını karşılaya onlar mutlu olacaklar. Bu bağlamda günlük iyi gelişimler birey üzerinde olumlu sonuçlara yol açarken, arzu edilmeyen gelişmelere yol açmaktadır (Diener, vd., 1999: 278). Bu yaklaşım göre mutluluk birçok küçük hazzın toplamıdır. Yani birey kendisinin mutlu olup olmadığını değerlendirirken, yaşadığı anlık haz ve acılarının toplamına bakmakta ve buna göre kendini mutlu veya mutsuz hissetmektedir (Diener, 1984: 565).

Diğer yaklaşım olan tavandan-tabana göre, mutluluk, bireyin olaylara verdiği tepkiyi etkileyen evrensel bir özellik niteliği taşımaktadır. Örneğin, iyimser bir mizaca sahip birey birçok olayı pozitif bir biçimde yorumlayabilir. Bundan dolayı bu yaklaşıma göre bireysel tutumların mutluluğun oluşmasında en önemli rolü vardır (Diener, 1984: 565).

2.13.4. Yargı Kuramları

Birçok teoriye göre, mutluluk gerçek durumlar ve bazı standartlar arasındaki bir karşılaştırmadan kaynaklanmaktadır. Gerçek durumun standardı aşmışsa durumunda ise mutluluk ortaya çıkacaktır. Böyle bir karşılaştırmanın doyum durumunda bilinçli yapılabilmesine karşın, duygu durumunda karşılaştırma bilinçsiz biçimde yapılabilir.

Yargı kuramları, olayların olumlu veya olumsuz olacağı ile ilgili tahmin etmemize izin vermese de olayın oluşturacağı duygu miktarını tahmin etmeye yardımcı olmaktadır (Diener, 1984: 566).

Yargı kuramlarından biri olarak bilinen sosyal karşılaştırma kuramına göre, kişi kendini karşılaştırdığı diğerlerine göre daha iyi bir durumda ise mutlu olur, aksi durumda ise mutsuz olur (Diener, vd., 1999: 282).

Uyum kuramı da yargı kuramlarından biri olarak bilinmektedir. Bu kurama göre, ilk kez oluşan olayların mutluluk veya mutsuzluğa neden olacağı, bu olayların iyi ya da kötü oluşu ile ilgilidir. Fakat, zamanla iyi durumlara fazla uyum sağlayan kişiler artık uzun zaman mutluluk hissetmemeye başlarlar ve bu benzer şekilde kötü olaylara uyum sağlama içinde geçerlidir (Diener, 1984: 567).

Michalos'un ortaya koyduğu, çoklu uyumsuzluk kuramı ise bir diğer yargı kuramıdır. Bu kurama göre kişiler kendilerini birçok açıdan (geçmiş durumlar, diğerleri, ihtiyaçlar, ideal doyum düzeyleri vb.) karşılaştırmaya tabi tutarlar. Onların ulaşacağı doyum düzeyi, onun içinde olduğu durum ile standartlar arasındaki farklılığa bağlı bulunmaktadır (Önder, 2015: 9).

2.13.5. İlişkilendirici (Bağ) Kuramlar

İlişkilendirici kuramlar ise, koşullanma, hafıza ve bilişsel gibi prensiplere uzanan kuramları içermektedir. Bilişsel yaklaşım, kişilerin kendilerini mutlu eden hissetmesine neden olan olayları nasıl nitelendirdiklerine dayanır. Eğer kişiler olayları içsel, sabit etmenlere bağlarsa ya da olayları iyi olarak algılayarsa o zaman kendilerini mutlu hissedeceklerdir. Hafıza yaklaşımı ile ilgili araştırmalara göre, mutlu kişiler olumlu ağlar geliştirirken, mutsuz kişiler ise olumsuz ağlar geliştirir. Bu anlamda kişilerin olaylara karşı olumlu bir biçimde tepki vermesi, kişilerde olumlu bağın hakim olmasına yardımcı olmaktadır. Bir diğer ilişkilendirici kuram, duygunun klasik olarak koşullanma ile ortaya çıktığı düşüncesine dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, mutlu insanlar birçok günlük uyaran ile ilişkili olarak çok olumlu duygusal deneyimler yaşamaktadırlar (Diener, 1984: 566).

2.14. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireyin yaşamını onun hem iş hayatını hem de iş dışı hayatında kalan zamanını kapsayan bir süreç olarak ele aldığımızda, yaşam doyumu bireyin tüm hayatına karşı gösterdiği

tutum veya duygusal tepki olarak göre biliriz. Yaşam doyumunu yalın ve net olarak gözükse de daha çok karmaşık bir yapıya sahiptir. Yapılan çalışmalarda bireylerin yaşam doyumunu ölçmekte ve yaşam doyumlarının etkileyen faktörlerin sınırlarını belirlenmekte zorluklar ortaya çıkmaktadır (Tomrukçu, 2010: 9).

Her bir bireyde yaşam doyumunu farklılaşabileceği için onu etkileyen unsurları sınırlamak ve net bir şekilde sıralamak çok zorlaşmıştır. Yapılan bir araştırmaya göre yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şöyle sıralanmıştır (Yıldız, 2019: 30):

- ✓ İnsanın günlük hayatından memnuniyet düzeyi,
- ✓ İnsanın hayatını anlamlı olarak görmesi,
- ✓ İnsanın amaçlarını gerçekleştirirken uyum göstermede başarılı olabilmesi,
- ✓ İnsanın bedensel olarak kendisini iyi hissetmesi,
- ✓ İnsanın ekonomi ve güvenlik anlamında memnuniyet duyması,
- ✓ İnsanın sosyal ilişkilerinde başarılı olması,
- ✓ İnsanın olumlu ve bireysel kimliğinin olması.

Yapılan başka bir çalışmada ise yaşam doyumunu kendine güven, kendini tanımlayabilme ve anlayabilme, sağlık, eşle olan yakınlık, aile ve akrabalık ilişkileri, çocukların olması, araçsal rahatlık gibi aktörler etkilediği belirtilmiştir (Dikmen, 1995: 118).

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişinin kişisel özelliklerinden onun sosyal ilişkilerine, ruhsal ve bedensel yapıdan ekonomik olaylara kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Her bir kişiye göre farklı olan yaşam doyumunu, ülke ve toplumlara göre de farklılık göstermektedir (Tomrukçu, 2010: 10).

Alan yazınına göre yaşam tatminini etkileyen faktörler; demografik ve kişisel, iş ile ilgili, çevresel ve toplumsal faktörler olarak 4 kategoride toplanmaktadır (Ergün, 2016: 43).

2.14.1. Kişisel Faktörler

İnsanın yaşam ile ilgili olan tatmin düzeyini etkileyen kişisel faktörleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi şeklinde kategorize etmek mümkündür.

Yaş: Yaşam doyumunu yaş faktörü açısından inceleyen araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar göre genç bireylerin yaşam doyumunun yaşlı bireylere kıyasla daha fazla olduğu sonucunu ortaya koymasına karşın, bazı araştırmalar ise bunun tersini ortaya koymaktadır (Yıldız, 2019: 31).

Ayten (2014) tarafından yapılan çalışmada yaşın artması ile yaşam doyumunun da artacağı tespit edilmiştir. Bunun nedeninin ise, bireylerin yaşlandıkça erdemlerini ve inançlarını hayatlarında daha yoğun bir biçimde yer vermesi olarak görülmüştür. Yaşam doyumunun yaşlı kişilerde daha yüksek olduğunu düşünenlerin görüşüne göre, bunun nedeninin yaşın artmasına bağlı olarak kişinin hayattan istek ve beklentilerinin azalması ve durumu kabullenmenin artmasından kaynaklanmaktadır. Buna karşın olarak gençlerde yaşam doyumunun yaşlılara kıyasla daha fazla olduğunu düşünen araştırmacılar ise bunun genç bireylerin gelecek ile ilgili plan ve amaçlarını yoğun olmasından kaynaklandığını belirtmişler (Özdevecioğlu, 2003: 703). Tomrukçu (2010) ise çalışmasında yaşam doyumu ile yaş arasındaki ilişkinin ülkeden ülkeye farklılaşabileceğini belirtmiştir. Buna göre farklı ülkelerde yaş algısının farklı olması yaşam doyumunun da farklı olmasına neden olmaktadır.

Cinsiyet: Yapılan bazı araştırmalara göre kadınların yaşamdan aldıkları doyum düzeyinin erkeklerden daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir. Kadınların annelik duygusunun etkisi ile oluşan yaklaşımlarının erkeklere göre daha farklı olması ve bu sorumluluklarını yerine getirmelerinin oluşturduğu mutlulukların yaşam doyumlarına pozitif bir biçimde etki edebileceği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra kadınların iş hayatında yer almalarının onların ekonomik özgürlükleri ve özgüvenlerini arttıracığından, kadınların yaşam doyumları da artmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 701).

Bundan ilave yapılmış başka bir çalışmaya göre ise, erkeklerin yaşamdan aldıkları tatmin düzeyleri kadınlara göre daha yüksek belirlenmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 124). Bazı araştırmalarda ise cinsiyetin yaşam tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucu bulunmuştur (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010: 99).

Eğitim Seviyesi: Bireylerin hayatında eğitim düzeylerinin artması, onların daha iyi iş olanaklarına sahip olmaları, daha üretken bireye dönüşmeleri, özgüven düzeylerini arttırmaları, sağlıklı evlilik ve insan ilişkileri kurmaları, daha fazla ekonomik kazanç elde etmeleri ve daha iyi sağlık koşullarına sahip olmaları gibi birçok önemli pozitif sonuçlar doğurmaktadır ki, bunun da sonucunda yaşamdan alınan tatmin düzeyinde olumlu bir artış olmaktadır (Dockery, 2010: 12).

Bunun tam tersi olarak ise, yapılan bazı çalışmalara göre eğitim seviyesinin artması yaşamdan alınan doyumun azalmasına neden olmaktadır. Bunun nedeninin ise eğitim seviyesinin artması ile bireyin hayattan istek ve taleplerinin de artmasına neden olacak

ki, bu da yaşamdan alınan tatmin düzeyine olumsuz etkide bulunmaktadır (Tomrukçu, 2010: 12).

Genel olarak kabul gören görüşe göre, eğitim düzeyinin yaşamdan alınan doyumunu artırdığı fakat, bu etkinin direkt etki olmadığı söylenebilir. Eğitim yukarıda da belirtildiği gibi birçok çeşitli etmenleri olumlu şekilde etkileyerek yaşamdan alınan doyumunu yükselttiği görüşü kabul görmektedir. Bunun yanı sıra, eğitim ile yaşam doyumunu arasındaki bireyin medeni durum, yaş, ailesel faktörleri, beklentiler gibi aktörler ile de etkileşim içinde olduğu dikkate alınmalıdır (Batan, 2016: 42).

Medeni Durum: Bireylerin yaşamlarından alacakları tatmin düzeyinde evliliğin önemi de çok büyüktür. Evliliğin sağlıklı veya sağlıksız bir biçimde yönetilmesi bireylerin günlük hayatlarını doğrudan etkilemektedir ki, bu da yaşamdan alınan tatmin düzeyinin değişmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla evliliğindeki ilişkileri daha sağlıklı olan bireylerin mutluluk düzeyleri artım gösterdiği için, yaşam doyum düzeyleri de artmaktadır (Yıldız, 2019: 33). Bunun nedeninin ise evlilik ile tüm yaşam, sorumluluk ve faaliyetlerin paylaşılması, tarafların birbirlerini tamamlaması ve düzenli hayata geçilmesi gibi faktörler olduğu belirtilmektedir (Çetinkaya, 2004: 38).

Konu ile ilgili olarak üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada ise evli öğrencilerin yaşamdan aldıkları tatmin düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin ise öğrencilerin eğitimini bitirmeden evlilik hayatına atılmaları ve bunun onlara verdiği sorumlulukların daha ağır basmasıdır (Gülcan, 2014: 56)

Yapılan başka bir çalışmada ise evlilik ile mutluluk arasında ilişkinin farklı bir şekilde olduğu görülmüştür. Yani, bireylerin evliliğin ilk dönemlerinde tatmin düzeyleri daha yüksek iken, çocuk sahibi olduktan sonra ise bu tatminin azalma gösterdiği, ancak 45-50 yaşlarından itibaren tatmin düzeyinde yeniden yükselmenin olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmaya göre, genel olarak evli bireylerin yaşamdan aldığı tatminin bekar bireylere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Onur, 2011: 41).

2.14.2. İş İle İlgili Faktörler

Yaşamdan alınan doyuma etkide bulunan iş ile ilgili faktörler bireyin emeği karşısında elde ettiği kazancı, rol belirsizliği, beklenen görevler, iş ortamının onun üzerindeki etkileri, ödüllendirme olanakları olarak belirtmek mümkündür. Bireyler işi ve işin getirdiği ekonomik ve sosyal getirileri sayesinde kendisinin ve ailesinin yaşamlarını devam ettirmektedirler. Ayrıca bireyler yaşamlarının büyük bir kısmını çalıştığı yerde

geçirmektedir. Bu nedenle bireyin iş ile ilgili faktörleri onun yaşam doyumuna büyük ölçüde etkide bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 697).

Birbirlerini etki eden iş doyumunu ve yaşam doyumunu, ayrı tutulamaz iki kavram olarak bilinmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda da yaşam doyumunu etkileyen en büyük etkenin iş doyumunu olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Kişilerin zamanlarının büyük kısmını çalışarak geçirmeleri, ayrıca çalışma karşılığı kazanılan gelirin kişileri ekonomik ve sosyal açıdan etkilemesi iş doyumunun yanı sıra yaşam doyumuna da etkide bulunmaktadır. Yani kişilerin kazançları, çalışma koşulları, işi ile ilgili memnuniyeti gibi etkenler onların iş doyumunu etkilemekte ve buna paralel olarak yaşam doyumunu da olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir. İş doyumunun artması hayata olumlu yönde etki etmekte ve yaşam doyumunun da artması ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca ise işinden memnun olmayan yani iş doyumunu düşük düzeyde olan kişilerin yaşam standartları olumsuz olarak etkilenmekte ve bu durum da yaşam doyumunun azalmaktadır (Keser, 2003: 200).

2.14.3. Çevresel Faktörler

İnsanın aile, iş, evlilik, sosyal çevre ve boş zamanlarındaki hayat alanı onun yaşamlarının tatmin düzeyini etkilemektedir. Fakat bunun başka alternatif iş bulabilme imkanı, ülkenin sosyal ve ekonomik durum gibi faktörlerde insanın yaşam doyumuna etki etmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 8).

Örneğin, çalışan bir kişinin sendikal haklarının olması onun yaşamdan alınan doyumunu artıracaktır. Yapılan bir çalışmaya göre sendikaların bireylerin haklarını güvence altına alması, yaptığı hizmet ve düzenlemelerin onların yaşam tatminlerini artırdığını ortaya çıkarmıştır (Yıldız, 2019: 35).

Bireylerin yaşam tatminini etkileyen bir başka önemli faktör ise enflasyondur. Enflasyon oranının yüksek olduğu ülkelerde insanların yaşadığı ekonomik problemler nedeni ile ortalama yaşam standartları düşmekte ve genel olarak insanların yaşam tatminini olumsuz olarak etkilenmektedir. Enflasyon oranının artması ile insanlar temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmakta, birçok masraflarını kısıtlamak zorunda kalmakta ve sonuç olarak ek gelir kazanmak için daha ekstra çaba göstermektedir. Dolayısıyla böyle zorluk ve uğraşların onların yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği kabul edilmiş olan bir görüştür (Baştemur, 2006: 73).

2.14.4. Toplumsal Faktörler

Bireyin sorumlulukları, ailesinin yaşam tarzı ve onlara olan mesafe, akraba ve arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve toplumsal olaylara katılımı düzeyi gibi unsurlar yaşam tatminine etkisi olan toplumsal faktörler arasında sıralanabilir. Bu faktörler insanın hayatında iyi bir durumda ise onun yaşamdan alacağı tatmin de yüksek olacaktır. Eğer insanlar faktörlerden bir veya birkaçında zorluk yaşarsa onların yaşam tatmin düzeyleri de olumsuz olarak etkileneceği araştırmalarda ortaya konmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 697). Bundan başka yapılan bir çalışmada iş-aile çatışması da yaşam doyumunu olumsuz olarak etkileyen toplumsal faktör olarak bulunmuştur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 13).

Yapılan çalışmalarda her gün sporla uğraşan ve fiziksel egzersiz yapan bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin yapmayanlara kıyasla daha fazla olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanları arasında yapılan çalışmada spor yapmanın insanın yaşam tatminini anlamlı olarak değiştirmedeği fakat spor yapan öğretmenlerin yaşam tatminlerinin yapmayan öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur (Doğan ve Morali, 1999: 26).

Başka bir çalışmada ise dini inançların da yaşam tatminini anlamlı olarak etkilediği savunulmuştur. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada dini inançları daha güçlü olan katılımcıların diğerlerine kıyasla daha fazla yaşam doyumuna sahip oldukları bulunmuştur (Dost, 2007: 140-141).

Kişilerin boş vakitlerini sevdikleri ve keyif aldıkları etkinliklerle geçirmesi onların yaşam doyumunu da olumlu olarak etkileyebilmektedir. Ayrıca kişilerin sosyal ilişkilerini geliştirecek, kendilerini ruhsal ve bedensel açıdan daha iyi hissetmelerine neden olacak hobileri tercih etmeleri yaşam tatmin düzeyinin artmasını olumlu yönde etkilemektedir (Batan, 2016: 51).

2.15. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Diener ve Suh (1997) tarafından yapılmış olan araştırmada yaş arttıkça bireyin olumlu duygularında bir düşüşün olduğu belirtilmiştir. Fakat olumlu duygulardaki bu azalmanın yaşam doyumunu azaltmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Braun (2000) tarafından yapılan araştırmada, yaşam doyumunu yaş açısından incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılmış olan bulgulara göre yaşam doyumunu ile yaş arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Blanchflower ve Oswald'ın (2004) yaptıkları çalışmada yaş değişkeni ile mutluluk ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada yapılan analizler ile, yaş değişkeni ile mutluluk ve yaşam doyumu arasında "U" şekili bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gilman ve Huebner (2006) tarafından yapılan çalışmada, yaşam doyumu düzeyi daha yüksek olan kişilerin hangi özelliklere sahip oldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, ebeveyn ilişkileri, benlik saygısı, kişilerarası ilişkiler, umut ve yüksek not ortalaması arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat depresyon, sosyal stres ve kaygı arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Proctor, Linley ve Maltby (2009) tarafından yapılan araştırmada yaşam doyumu düzeyi yüksek olan kişilerin hangi özelliklere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bulgulara göre, yaşam doyum düzeyi yüksek olan insanların kişilerarası ilişkilerde ve eğitim ile ilgili alanlarda daha başarılı olduğu ortaya konulmuştur. Boes ve Winkelmann (2010) ise, ekonomik gelirin yaşam doyumuna olan etkisini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre kişilerin ekonomik gelirinin onların yaşam doyumu düzeyinin artmasında bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Yetim'in (1991) çalışmasında ise, eğitimin bireyin beklentilerini artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Özellikle de yükseköğretim gören insanların yaşam doyum düzeyinin toplumun yaşam doyumun düzeyine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yükseköğrenim gören öğrencilerin istek ve beklentileri aldıkları eğitim ve geniş kültürel yelpazesi sebebiyle farklılaştığı ancak toplum tarafından ödüllendirici olmadığından dolayı onların mutsuz oldukları görülmüştür. Ayrıca kadınların eğitim sonucu bağımsız bir hayat sürdürme, kendini gerçekleştirme ve cinsiyet sınırlandırmalarından sıyrılma oranlarında artım olduğu görülmüştür. Bu nedenle de kadınların yaşam doyumunda artış olduğu izlenmiştir. Kahyaoğlu'nun (2008) gerçekleştirdiği araştırmada katılımcıların cinsiyetine göre mutluluk düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre katılım gösteren kadınların erkeklere kıyasla daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tomrukçu'nun (2010) yaptığı çalışmasında özel ve kamu ilköğretim okulundaki öğretmenlerin yaşam doyumu ve iş doyumu düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada özel ve kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri yaş açısından da incelenmiştir. Sonuçlara göre, kamu ilköğretim okulundaki öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ve yaş

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, özel ilköğretim okulundaki öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çivitçi (2012) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yaşam doyumu yüksek olan öğrencilerin başarı ihtiyaç düzeyi yaşam doyumu düşük olanlara kıyasla daha fazladır. Öğrencilerin özerklik ve başarı ihtiyaçlarının yüksek ve düşük yaşam doyumuna göre değişmediği izlenmiştir. Yaşam doyumu yüksek olan kız öğrencilerin başarı ihtiyacının yaşam doyumu düşük olan öğrenci kız öğrencilere kıyasla daha fazla olduğu; yaşam doyumu düşük olan erkek öğrencilerin özerklik ihtiyacının da yaşam doyumu yüksek olan erkek öğrencilere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaşam doyumu ve cinsiyet etkileşiminin başarı ihtiyacı üzerindeki ortak etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Çelik ve Üstüner (2018) ise öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkini incelemişler. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne ve hizmet sürelerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği, cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermediği; yaşam doyumlarında ise yalnızca cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Recepoğlu ve Tümlü (2019), üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre yaşam doyumu ile mesleki doyum arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Akademik personelin mesleki ve yaşam doyum düzeyleri, yaşa, cinsiyete, unvana, medeni duruma, hizmet yılına ve buldukları üniversitedeki hizmet yılına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Arsalan ve Bektaş'ın (2019) "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Ölçülmesi" adlı çalışmasında İstanbul'da öğrenimine devam etmekte olan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumu düzeyleri ölçülmüştür. Çalışma bulgularına göre, vakıf yükseköğretim kurumlarında eğitim alan öğrencilerin devlet yükseköğretim kurumlarında eğitim alan öğrencilere kıyasla yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Kıvrak (2019) ise çalışmasında ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre ortaöğretim

kurumunda çalışan yöneticilerinin “Yaşam Doyumu” düzeyleri ile “Duyarsızlaşma”, “Duygusal” ve “Toplam Tükenmişlik” düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yöneticilik türü, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemlerine göre okul yöneticilerinin yaşam doyumunda anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İzgiş (2019), bir grup öğretmeninin algıladıkları sosyal destek ve yaşam doyumunu ile depresyon arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyete göre öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek, yaşam doyumunu ve depresyon düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılık olduğu bulunmuştur. Yaş, eğitim kademesi, okul türü ve ek geliri bulunup bulunmama durumuna göre ise katılımcıların algıladıkları sosyal destek, yaşam doyumunu ve depresyon düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yaşam doyumunu ile algılanan sosyal destek arasında pozitif bir ilişki, yaşam doyumunu ve depresyon arasında da negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra yaşam doyumunu ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkide depresyonun kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan (2020) yaptığı çalışmada ilköğretim yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmaya katılım gösteren okul yöneticilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Okul yöneticilerinin düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni duruma, eğitim düzeyi ve çocuk sayısına göre onların iş doyum ve yaşam doyumunda anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin maddi alım güçleri ile iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu bulunmuştur. Okul yöneticilerine sağlanan maddi olanakların artırılması sonucunda, onların hem yaşam doyumlarının hem de iş doyumlarının artması sağlanabilir.

Fırat ve Cula (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş-aile çatışması ve iş tatmininin yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada sonucunda; iş aile çatışmasının öğretmenlerin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin yaşam doyumlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Türker ve Çelik (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş-aile çatışmalarının yaşa doyumuna etkisinde iş tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, aile kaynaklı iş çatışmasının iş doyumuna, iş kaynaklı çatışmanın ise iş

doyumuna direkt olarak etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık etkisi bulunmuştur.

Çırpan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırmada kişi iş uyumunun yaşam doyumuna etkisinde kendini yetiştirme aracılık rolü incelenmiştir. araştırma sonucunda kişi-iş uyumunun yaşam doyumunu olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca kişilerin işleriyle olan uyumunun olumlu olması, kendilerini yetiştirme niyetlerini de arttırmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

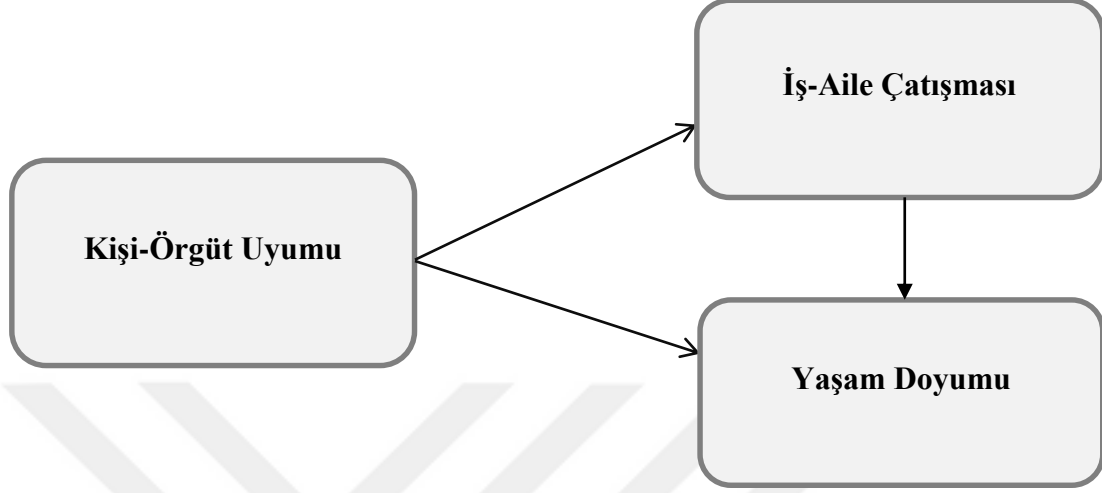
Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırma deseni, araştırma evreni, örnekleme ve veri toplama araçları ile ilgili olarak bilgiler verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Kişi örgüt uyumunun iş ve aile çatışması yaşam doyumuna etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada, nicel araştırma teknikleri benimsenmiş, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örnek veya örneklem üzerinde yapılan çalışmalardır. Tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha fazla sayıda değişken arasındaki birlikte değişimin varlığının ve/veya derecesinin belirlendiği çalışmalardır (Karasar, 2016: 111-114).

Araştırmada kullanılan model aşağıdaki Şekil 3.1.'de sunulmuştur:

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



Araştırma verilerinin analizinde, nicel araştırma yöntemlerinden korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Hair vd. (2015) tarafından korelasyon ve regresyon teknikleri şu şekilde açıklanmaktadır: Korelasyon tekniği, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmede kullanılmaktadır. Regresyon tekniği ise korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında meydana gelen ilişkilere bağlı olarak yapılmaktadır. Bu araştırmada kullanıldığı şekli ile değişkenler, bağımsız değişken ve bağımlı değişken olarak ayrılmakta ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi tespit edilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca korelasyon ve regresyon analizi verilerin normal dağılım varsayımına dayanmaktadır. Bu bakımdan araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul İlinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarındaki farklı okul türü ve kademesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ili, Sultanbeyli, Pendik, Tuzla, Kartal, Sancaktepe, Çekmeköy ilçelerindeki okullarda çalışan 461 öğretmen oluşturmaktadır. Maddi kısıt ve zaman gibi sorunlardan kaynaklı olarak araştırmanın örneklemini belirlerken örnekleme teorisinde çok önemli bir yer tutan rasgele örneklemin seçilmesi, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmadaki demografik özellikler ve katılımcı görüşleri aşağıdaki tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3. 1. Demografik Özellikler ve Katılımcı Görüşleri

Değişken	Grup	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	258	56,0
	Erkek	203	44,0
Medeni Durum	Evli	345	74,8
	Bekar	116	25,2
Yaş	29 yaş ve altı	77	16,7
	30-39 yaş	315	68,3
	40 yaş ve üstü	69	15,0
Toplam deneyim süreniz	10 yıl ve altı	200	43,4
	11-20 yıl	178	38,6
Şuan ki okulda çalışma süreniz	21 yıl ve üstü	83	18,0
	5 yıl ve altı	252	54,7
İdari göreviniz var mı?	6 yıl ve üstü	209	45,3
	Evet	40	8,7
Görev yapılan okul kademesi	Hayır	421	91,3
	İlkokul	205	44,5
	Ortaokul	155	33,6
	Lise	101	21,9

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %44,0’ü kadınlar, %56,0’sı ise erkeklerdir. Ayrıca medeni durum açısından katılımcıların çoğunluğunu evli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren bireylerden %74,8’i evli iken, %25,2’si ise bekindir. Yaş açısından ise 29 ve altı yaş aralığında bulunan kişiler %16,7’lik, 30-39 yaş aralığında bulunan kişiler %68,3’lük, 40 ve üstünde yaş aralığında bulunan kişiler ise %15,0’lik orana sahiptir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin toplam deneyim süreleri açısından istatistiklerine göre; deneyim süresi toplam 10 yıl ve daha az olan öğretmenler katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır (%43,4). Deneyim süresi toplam 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin yüzdesi ise %38,6 olmuştur. Deneyim süresi toplam 21 yıl ve üstü olan öğretmenler azınlığı oluşturmuşlar (%18,0). Ayrıca 4.10’a göre; çalıştığı şuan ki okulda 5 yıl ve daha az çalışma deneyimi bulunan öğretmenler %54,7’lük yüzdeye sahip iken, 6 yıl ve üstü toplam deneyim süresi bulunan öğretmenler %45,3’lük yüzdeye sahiptirler.

Öğretmenlerin idari görevleri açısından; %91,3’lük yüzde ile büyük çoğunluğun idari görevi bulunmazken, %8,7’lik kısmının idari görevi bulunmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin görev yapılan okul kademesi ile ilgili tanımlayıcı istatistiklerine göre; lisede görevli olan öğretmenler %21,9’luk yüzdeye, ortaokulda görevli olan öğretmenler %33,6’lık yüzdeye, ilkokulda görevli olan öğretmenler ise %44,5’lik yüzdeye sahiptirler.

3.3. Veri Toplama Araçları

Anket formu toplam olarak dört bölümden oluşmaktadır. Kişisel Bilgiler Formu, Kişi Örgüt Uyumu ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği araştırmada kullanılmıştır. Ölçeklerin izinleri önceden alınmıştır. Ölçeklerin uygulanmasında tamamen gönüllülük esas alınarak elde edilen veriler gizli tutulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu formda, “Yaş, cinsiyet, medeni durum, toplam deneyim süresi, şu an ki görev yaptığı okulda çalışma süresi, görev yaptığı okul kademesi, idari görevin olup olmama durumu” değişkenlerini belirlemek üzere toplam 7 soru hazırlanmıştır.

3.3.2. Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği

Bu ölçekte, kişi-örgüt uyumu ile ilgili sorular bulunmaktadır. Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen kişi-örgüt uyumu ölçeği toplam olarak 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ise Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ölçeği tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeklerde bulunan maddelerin cevaplandırılmasında 5’li likert ölçeğinden yararlanılmış ve “1-kesinlikle katılmıyorum / 5-kesinlikle katılıyorum” biçiminde puanlamaya tabi tutulmuştur.

Tablo 3. 2. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach's Alpha			Madde Sayısı	
,938			4	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
Kö1	11,6486	2,924	,890	,908
Kö2	11,7180	3,168	,849	,921
Kö3	11,6377	3,271	,834	,926
Kö4	11,7072	3,012	,847	,922

Tablo 3.2’de kişi-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; kişi-örgüt uyumu ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,938 olarak çok yüksek bulunmuştur. Bu değer Hair vd., (2015) tarafından kabul edilen 0,600 değerini aşması nedeniyle araştırmada ölçeğin kullanılmasında problem olmadığı

ve ölçekte bulunan tüm ifadelerin analiz sonucunda yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Tablo 3. 3. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü						,794
Bartlett küresellik testi		Yaklaşık ki-kare				1793,511
		Serbestlik Derecesi				6
		Anlamlılık				,000
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,381	84,518	84,518	3,381	84,518	84,518
2	,351	8,782	93,300			
3	,169	4,218	97,518			
4	,099	2,482	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada faktör analizi için Hair vd., (2014) ve Kurtuluş (2010) tarafından belirtilmiş olan sınır değerleri göz önüne alınmıştır. Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 3.3'de yer almaktadır. Tabloda bulunan bilgilere göre, kişi-örgüt uyumu ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,794 ve Bartlett's Küresellik Testi sonucunun 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Maddeler arası korelasyon değerlerine göre kişi-örgüt uyumu ölçeğinin tüm maddelerinin 0,40 kritik değerinin üzerindedir. Bu nedenle kişi-örgüt uyumu ölçeğinin maddelerinin analizde kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %84,51 olarak bulunmuştur. Ölçeği temsil eden tüm maddeler tek faktörde birleşim göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Hair vd., (2015)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü sınır değeri %60'ın, KMO değeri için uygun gördüğü sınır değeri 0,60'ın üzerinde bulunduğundan, kişi-örgüt uyumu ölçeğinin araştırmada kullanılması için uygun bir ölçek olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.3.3. İş Aile Çatışması Ölçeği

Bu ölçekte, iş-aile çatışması ölçeği ile ilgili sorular yer almaktadır. Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her iki

boyuta ilişkin beşer madde bulunmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbachalfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek Türkçe’ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulamıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları .83 ile .88 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin iş-aile çatışması boyutu için .67 - .88, aile-iş çatışması boyutu için de .69 - .80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86, iş-aile çatışması boyutunun .90 ve aile-iş çatışması boyutunun ise .86 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. 4. İş-Aile Çatışması Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Güvenilirlik İstatistikleri				
	Cronbach’s Alpha		Madde Sayısı	
	,943		5	
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
İa1	11,4403	16,477	,842	,931
İa2	11,3384	15,916	,846	,930
İa3	11,2603	15,636	,904	,919
İa4	11,1106	16,625	,778	,942
İa5	11,0933	15,863	,861	,927

Tablo 3.4’de iş-aile çatışması ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; iş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,943 olarak çok yüksek bulunmuştur. Bu değer Hair vd., (2015) tarafından değer olarak kabul edilen 0,600 değerini aşması nedeniyle ölçeğin araştırmada kullanılmasında problem olmadığı ve ölçekte bulunan tüm ifadelerin analiz sonucunda yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Tablo 3. 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü					,838	
Bartlett küresellik testi		Yaklaşık ki-kare			2293,809	
		Serbestlik Derecesi			10	
		Anlamlılık			,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	4,079	81,578	81,578	4,079	81,578	81,578
2	,408	8,165	89,743			
3	,249	4,978	94,722			
4	,169	3,382	98,104			
5	,095	1,896	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması ölçeğinin faktör analizi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 3.5’de yer almaktadır. Tabloda bulunan bilgilere göre, iş-aile çatışması ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,838 ve Bartlett’s Küresellik Testi sonucunun 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Maddeler arası korelasyon değerlerine göre iş-aile çatışması ölçeğinin tüm maddelerinin 0,40 kritik değerinin üzerindedir. Bu nedenle iş-aile çatışması ölçeğinin maddelerinin analizde kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca iş-aile çatışması ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %81,58 olarak bulunmuştur. Ölçeği temsil eden tüm maddeler tek faktörde birleşim göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Hair vd., (2015)’nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü sınır değeri %60’ın, KMO değeri için uygun gördüğü sınır değeri 0,60’ın üzerinde bulunduğundan, iş-aile çatışması ölçeğinin araştırmada kullanılması için uygun bir ölçek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 3. 6. Aile-İş Çatışması Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Güvenilirlik İstatistikleri				
Cronbach’s Alpha		Madde Sayısı		
,888		5		
Madde-Toplam İstatistikleri				
Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri	
Ai1	8,4252	9,154	,705	,868
Ai2	8,2798	8,589	,711	,869
Ai3	8,4772	8,837	,779	,852
Ai4	8,6095	8,769	,790	,849
Ai5	8,6638	9,432	,660	,878

Tablo 3.6’da aile-iş çatışması ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; aile-iş çatışması ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,943

olarak çok yüksek bulunmuştur. Bu değerin Hair vd., (2015) tarafından kabul edilen 0,600 değerini aşması nedeniyle ölçeğin araştırmada kullanılmasında problem olmadığı ve ölçekte bulunan tüm ifadelerin analiz sonucunda yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Tablo 3. 7. Aile-İş Çatışması Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü						,833
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		1313,028	
			Serbestlik Derecesi		10	
			Anlamlılık		,000	
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,463	69,262	69,262	3,463	69,262	69,262
2	,595	11,892	81,154			
3	,444	8,883	90,037			
4	,256	5,112	95,149			
5	,243	4,851	100,000			
Çıkarım metodu: bileşen analizi						

Araştırmada kullanılan aile-iş çatışması ölçeğinin faktör analizi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 3.7'de yer almaktadır. Tabloda bulunan bilgilere göre, aile-iş çatışması ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,833 ve Bartlett's Küresellik Testi sonucunun 0,000 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Maddeler arası korelasyon değerlerine göre aile-iş çatışması ölçeğinin tüm maddelerinin 0,40 kritik değerinin üzerindedir. Bu nedenle aile-iş çatışması ölçeğinin maddelerinin analizde kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca aile-iş çatışması ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %69,26 olarak bulunmuştur. Ölçeği temsil eden tüm maddeler tek faktörde birleşim göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Hair vd., (2015)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü sınır değeri %60'ın, KMO değeri için uygun gördüğü sınır değeri 0,60'ın üzerinde bulunduğundan, aile-iş çatışması ölçeğinin araştırmada kullanılması için uygun bir ölçek olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.3.4. Yaşam Doyumu Ölçeği

Bu ölçekte yaşam doyumu ile ilgili sorular bulunmaktadır. Yaşam doyumu ölçeği Diener vd. tarafından (1985) oluşturulmuş ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçek tek bir boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Türkçeye Yetim (1991) tarafından uyarlanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak bulunmuştur. Ölçekte bulunan maddelerin

cevaplandırılmasında 5’li likert ölçeğinden yararlanılmış ve “1-kesinlikle katılmıyorum / 5-kesinlikle katılıyorum” biçiminde puanlamaya tabi tutulmuştur.

Tablo 3. 8. Yaşam Doymu Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Güvenilirlik İstatistikleri				
	Cronbach’s Alpha			Madde Sayısı
	,883			5
Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğindeki Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğindeki Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değeri
Yd1	11,9935	13,606	,583	,887
Yd2	12,7354	10,543	,828	,831
Yd3	12,6941	11,469	,771	,846
Yd4	12,9696	11,551	,698	,863
Yd5	13,2863	11,627	,728	,856

Tablo 3.8’de yaşam doymu ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgilere göre; yaşam doymu ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,883 olarak yüksek bulunmuştur. Bu değer Hair vd., (2015) tarafından kabul edilen 0,600 değerini aşması nedeniyle ölçeğin araştırmada kullanılmasında problem olmadığı ve ölçekte bulunan tüm ifadelerin analiz sonucunda yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Tablo 3. 9. Yaşam Doymu Ölçeğinin Faktör Analiz Sonuçları

KMO ve Bartlett’s Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü						,822
Bartlett küresellik testi			Yaklaşık ki-kare		1384,879	
Serbestlik Derecesi						10
Anlamlılık						,000
Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,414	68,282	68,282	3,414	68,282	68,282
2	,789	15,790	84,072			
3	,321	6,412	90,485			
4	,261	5,211	95,696			
5	,215	4,304	100,000			

Araştırmada kullanılan yaşam doymu ölçeğinin faktör analizi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 3.9’da yer almaktadır. Tabloda bulunan bilgilere göre, yaşam doymu ölçeğinin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,822 ve Bartlett’s Küresellik Testi sonucunun 0,000

düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Maddeler arası korelasyon değerlerine göre yaşam doyumu ölçeğinin tüm maddelerinin 0,40 kritik değerinin üzerindedir. Bu nedenle yaşam doyumu ölçeğinin maddelerinin analizde kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca yaşam doyumu ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %68,28 olarak bulunmuştur. Ölçeği temsil eden tüm maddeler tek faktörde birleşim göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Hair vd., (2015)'nin açıklanan toplam varyans için uygun gördüğü sınır değeri %60'ın, KMO değeri için uygun gördüğü sınır değeri 0,60'ın üzerinde bulunduğundan, yaşam doyumu ölçeğinin araştırmada kullanılması için uygun bir ölçek olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.4. Toplanan Verilerin Analizi

Araştırma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış ve toplam olarak 469 kişiye anket yapılmış, ancak bu anketlerden bazılarının yanlış veya eksik doldurulmasından kaynaklı olarak analiz dışı bırakılmış ve sonuç olarak sadece 461 tane anket formu SPSS 21.00 paket programı vasıtasıyla analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmada öncelikli olarak toplanan verilerin güvenilirliğin ve geçerliliğin test edilmiştir bu amaçla Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri ve Faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılım göstermiş olan bireylerin demografik özellikleri ve katılımcı görüşleri dikkate alınarak betimleyici istatistikler ve fark testleri (t-testi ve Anova) gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilgili değişkenleri arasındaki ilişkileri ve etkileri tespit etmek amacıyla ise korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde frekans değerleri, güvenilirlik ve faktör analizi, fark testleri, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırma neticesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Önce araştırmada yer alan demografik bilgilerdeki değişkenlere göre daha sonra Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeğinde yer alan sonuçlar değerlendirilecektir.

4.1. Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri ve Katılımcı Görüşlerine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeylerindeki Farklılıklar

4.1.1. Öğretmenlerinin Cinsiyetine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyetleri açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Tablo 4.1’de t-testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4.1’e göre; öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Buna karşın öğretmenlerin yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Kişi-örgüt uyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; erkek öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu ($\bar{x}=4,05$), kadın öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna ($\bar{x}=3,76$) oranla daha yüksektir. Başka bir anlatımla, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla kişi-örgüt uyumu yaşamaktadırlar.

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; erkek öğretmenlerin iş-aile çatışması ($\bar{x}=2,35$), kadın öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ($\bar{x}=3,17$) oranla daha düşüktür. İş-aile çatışması düzeyi erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere kıyasla daha az görülmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin aile-iş çatışması ($\bar{x}=2,03$), kadın öğretmenlerin aile-iş çatışmasına ($\bar{x}=2,19$) oranla daha düşüktür. Diğer bir deyişle, aile-iş çatışması düzeyi erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere kıyasla daha az oranda yaşanmaktadır.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerinin Cinsiyetine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları

		Varyansların eşitsizliği için Leneve Testi			Ort. eşitliği için t-testi		Grup istatistikleri	
		N	F	Anlamlılık.	t	Anlamlılık. (2-kuyruk)	Ort.	Std. S.
Kişi-örgüt Uyumu	Kadın	258	,687	,408	-5,644	,000	3,7616	,47900
	Erkek	203					4,0591	,65217
İş-aile Çatışması	Kadın	258	24,840	,000	9,568	,000	3,1721	,97206
	Erkek	203					2,3547	,82577
Aile-iş Çatışması	Kadın	258	21,217	,000	2,393	,017	2,1953	,78625
	Erkek	203					2,0305	,66187
Yaşam Doyumu	Kadın	258	2,794	,095	-,650	,516	3,1612	,87493
	Erkek	203					3,2128	,80668

4.1.2. Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin yanıtlarının medeni durumları açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Tablo 4.2’de t-testi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 4.2’ye göre; öğretmenlerin yaşam doyumu, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Buna karşın öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Yaşam doyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; evli öğretmenlerin yaşam doyumu ($\bar{x}=3,31$), bekar öğretmenlerin yaşam doyumuna ($\bar{x}=2,79$) oranla daha yüksektir. Başka bir anlatımla, evli öğretmenler bekar öğretmenlere kıyasla daha yüksek yaşam doyumu düzeyine sahiptirler.

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; evli öğretmenlerin iş-aile çatışması ($\bar{x}=2,99$), bekar öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ($\bar{x}=2,28$) oranla daha yüksektir. İş-aile çatışması düzeyi evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere kıyasla daha fazla görülmektedir. Ayrıca evli öğretmenlerin aile-iş çatışması ($\bar{x}=2,17$), bekar öğretmenlerin aile-iş çatışmasına ($\bar{x}=1,96$) oranla daha yüksektir. Yani, aile-iş çatışması düzeyi bekar öğretmenlerde evli öğretmenlere kıyasla daha az oranda yaşanmaktadır.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerinin Medeni Durumuna Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları

		Varyansların eşitsizliği için Leneve Testi			Ort. eşitliği için t-testi		Grup istatistikleri	
		N	F	Anlamlılık.	t	Anlamlılık. (2-kuyruk)	Ort.	Std. S.
Kişi-örgüt Uyumu	Evli	345	28,811	,000	1,769	,078	3,9203	,49542
	Bekar	116					3,8103	,77713
İş-aile Çatışması	Evli	345	24,695	,000	6,948	,000	2,9901	,99231
	Bekar	116					2,2828	,80393
Aile-iş Çatışması	Evli	345	,848	,358	2,641	,009	2,1751	,72366
	Bekar	116					1,9672	,76075
Yaşam Doyumu	Evli	345	,834	,362	6,000	,000	3,3159	,82307
	Bekar	116					2,7914	,78879

4.1.3. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin yanıtlarının yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Anova testi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 4.3’de bulunmaktadır. Tablo 4.3’e göre; öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$).

Tablo 4. 3. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları

		N	Ort.	Std. S.	Std. Hata	Anova	
						F	Anlamlılık
Kişi-örgüt Uyumu	29 yaş ve altı	77	3,7922	,41240	,04700	8,832	,000
	30-39 yaş	315	3,8603	,62963	,03548		
	40 yaş ve üstü	69	4,1522	,41617	,05010		
	Toplam	461	3,8926	,58036	,02703		
İş-aile Çatışması	29 yaş ve altı	77	2,7169	,65562	,07472	29,235	,000
	30-39 yaş	315	2,6610	,94773	,05340		
	40 yaş ve üstü	69	3,6087	1,15118	,13859		
	Toplam	461	2,8121	,99618	,04640		
Aile-iş Çatışması	29 yaş ve altı	77	2,2779	,49858	,05682	3,802	,023
	30-39 yaş	315	2,0590	,73368	,04134		
	40 yaş ve üstü	69	2,2406	,92710	,11161		
	Toplam	461	2,1228	,73787	,03437		
Yaşam Doyumu	29 yaş ve altı	77	3,1221	,66976	,07633	7,617	,001
	30-39 yaş	315	3,1200	,86264	,04860		
	40 yaş ve üstü	69	3,5449	,85878	,10339		
	Toplam	461	3,1839	,84504	,03936		

Bu farklılıkların tam olarak hangi gruplarda oluştuğunu tespit amacıyla Post-Hoc testlerinden olan Tukey testi yapılmıştır. Tablo 4.4’de Tukey testi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.4’deki kişi-örgüt uyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna kıyasla daha düşük (Ort. farkı= (-0,359); p= 0,000). Yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az kişi-örgüt uyumu yaşamaktadırlar. Yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,292); p= 0,000). Yani yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az kişi-örgüt uyumu yaşamaktadırlar.

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,891); p= 0,000). Yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,947); p= 0,000). Yani yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Ayrıca yaşam doyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenlerin yaşam doyumu yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin yaşam doyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,422); p= 0,007). Yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az yaşam doyumu düzeyine sahiptirler. Yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenlerin yaşam doyumu yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin yaşam doyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,947); p= 0,000). Yani yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenler yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az yaşam doyumu düzeyine sahiptirler.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerinin Yaşına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları

Bağımlı değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık.
Kişi-örgüt Uyumu	29 yaş ve altı	30-39 yaş	-,06811	,07255	,616
	29 yaş ve altı	40 yaş ve üstü	-,35997*	,09461	,000
	30-39 yaş	40 yaş ve üstü	-,29186*	,07586	,000
İş-aile Çatışması	29 yaş ve altı	30-39 yaş	,05593	,11952	,886
	29 yaş ve altı	40 yaş ve üstü	-,89181*	,15585	,000
	30-39 yaş	40 yaş ve üstü	-,94774*	,12496	,000
Aile-iş Çatışması	29 yaş ve altı	30-39 yaş	,21887	,09324	,050
	29 yaş ve altı	40 yaş ve üstü	,03734	,12158	,949
	30-39 yaş	40 yaş ve üstü	-,18153	,09749	,151
Yaşam Doyumu	29 yaş ve altı	30-39 yaş	,02208	,11592	,988
	29 yaş ve altı	40 yaş ve üstü	-,42285*	,13811	,007
	30-39 yaş	40 yaş ve üstü	-,42493*	,11074	,000

4.1.4. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin yanıtlarının toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Anova testi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 4.5’de bulunmaktadır. Tablo 4.5’ya göre; öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Buna karşın öğretmenlerin aile-iş çatışması ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4. 5. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları

		N	Ort.	Std. S	Std. Hata	Anova	
						F	Anlamlılık
Kişi-örgüt Uyumu	10 yıl ve altı	200	3,9425	,51162	,03618	3,045	,049
	11-20 yıl	178	3,8090	,54724	,04102		
	21 yıl ve üstü	83	3,9518	,76355	,08381		
	Toplam	461	3,8926	,58036	,02703		
İş-aile Çatışması	10 yıl ve altı	200	2,7140	,90215	,06379	3,334	,037
	11-20 yıl	178	2,8124	1,08844	,08158		
	21 yıl ve üstü	83	3,0482	,97710	,10725		
	Toplam	461	2,8121	,99618	,04640		
Aile-iş Çatışması	10 yıl ve altı	200	2,1400	,54173	,03831	1,216	,297
	11-20 yıl	178	2,0629	,77800	,05831		
	21 yıl ve üstü	83	2,2096	1,00966	,11082		
	Toplam	461	2,1228	,73787	,03437		
Yaşam Doyumu	10 yıl ve altı	200	3,1020	,82547	,05837	6,733	,001
	11-20 yıl	178	3,1348	,80550	,06038		
	21 yıl ve üstü	83	3,4867	,91502	,10044		
	Toplam	461	3,1839	,84504	,03936		

Bu farklılıkların tam olarak hangi gruplarda oluştuğunu tespit amacıyla Post-Hoc testlerinden olan Tukey testi yapılmıştır. Tablo 4.6’da Tukey testi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.6’daki iş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; toplam deneyim süresi 10 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş-aile çatışması toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,334); p= 0,027). Yani toplam deneyim süresi 10 yıl ve daha az olan öğretmenler toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Ayrıca yaşam doyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; toplam deneyim süresi 10 yıl ve daha az olan öğretmenlerin yaşam doyumu toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin yaşam doyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,384); p= 0,001). Toplam deneyim süresi 10 yıl ve daha az olan öğretmenler toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az yaşam doyumu düzeyine sahiptirler. Toplam deneyim süresi 10 yıl ve daha az olan öğretmenlerin yaşam doyumu toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin yaşam doyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,351); p= 0,005). Yani 10 yıl ve daha az toplam deneyimi bulunan öğretmenler toplam deneyim süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha az yaşam doyumu düzeyine sahiptirler.

Tablo 4. 6. Öğretmenlerinin Toplam Deneyim Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları

Bağımlı değişken	(I) Toplam Deneyim	(J) Toplam Deneyim	Ort. farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık.
Kişi-örgüt Uyumu	10 yıl ve altı	11-20 yıl	,13351	,05954	,065
	10 yıl ve altı	21 yıl ve üstü	-,00931	,07544	,992
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-,14282	,07680	,152
İş-aile Çatışması	10 yıl ve altı	11-20 yıl	-,09836	,10213	,601
	10 yıl ve altı	21 yıl ve üstü	-,33419*	,12941	,027
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-,23583	,13174	,174
Yaşam Doyumu	10 yıl ve altı	11-20 yıl	-,03283	,08601	,923
	10 yıl ve altı	21 yıl ve üstü	-,38475*	,10899	,001
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-,35192*	,11094	,005

4.1.5. Öğretmenlerinin Şu anki Görev yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-aile/aile-iş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin yanıtlarının mevcut okuldaki deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla t-testi yapılmış ve Tablo 4.7’de t-testi sonuçları bulunmaktadır. Tablo 4.7’e göre; öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Buna karşın öğretmenlerin kişi-örgüt, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu uyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; mevcut okulda 6 yıl ve daha fazla deneyim süresi bulunan öğretmenlerin iş-aile çatışması ($\bar{x}=2,96$), mevcut okulda 5 yıl ve daha az deneyim süresi bulunan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ($\bar{x}=2,68$) oranla daha yüksektir. Mevcut okulda 6 yıl ve daha fazla deneyim süresi bulunan öğretmenlerde mevcut okulda 5 yıl ve daha az deneyim süresi bulunan öğretmenlere kıyasla daha fazla İş-aile çatışması görülmektedir.

Tablo 4. 7. Öğretmenlerinin Şu anki Görev yaptığı Okuldaki Çalışma Süresine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları

		Varyansların eşitsizliği için Leneve Testi			Ort. eşitliği için t-testi		Grup istatistikleri	
		N	F	Anlamlılık.	t	Anlamlılık. (2-kuyruk)	Ort.	Std. S.
Kişi-örgüt Uyumu	5 yıl ve altı	252	1,034	,310	,009	,992	3,8929	,58528
	6 yıl ve üstü	209					3,8923	,57576
İş-aile Çatışması	5 yıl ve altı	252	26,932	,000	-2,980	,003	2,6873	,88511
	6 yıl ve üstü	209					2,9627	1,09893
Aile-iş Çatışması	5 yıl ve altı	252	,546	,460	-,499	,618	2,1071	,73552
	6 yıl ve üstü	209					2,1416	,74203
Yaşam Doyumu	5 yıl ve altı	252	19,312	,000	-,969	,333	3,1492	,91432
	6 yıl ve üstü	209					3,2258	,75314

4.1.6. Öğretmenlerinin İdari Görevi Olup-olmamasına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Çalışmaya katılım gösteren olan öğretmenlerin yanıtlarının idari görev açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Tablo 4.8’e göre; öğretmenlerin kişi-örgüt, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$).

Kişi-örgüt uyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; okulda idari görevi bulunan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu ($\bar{x}=4,15$), okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna ($\bar{x}=3,86$) oranla daha yüksektir. Kişi-örgüt uyumu düzeyi okulda idari görevi bulunan öğretmenlerde okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlere kıyasla daha fazla görülmektedir.

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; okulda idari görevi bulunan öğretmenlerin iş-aile çatışması ($\bar{x}=3,20$), okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına ($\bar{x}=2,77$) oranla daha yüksektir. İş-aile çatışması düzeyi mevcut okulda idari görevi bulunan öğretmenlerde okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlere kıyasla daha fazla görülmektedir.

Yaşam doyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; okulda idari görevi bulunan öğretmenlerin yaşam doyumu ($\bar{x}=3,68$), okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlerin yaşam doyumuna ($\bar{x}=3,13$) oranla daha yüksektir. Mevcut okulda idari görevi bulunan öğretmenler okulda idari görevi bulunmayan öğretmenlere kıyasla daha fazla yaşam doyumu düzeyine sahiptirler.

Tablo 4. 8. Öğretmenlerinin İdari Görevi Olup-olmamasına Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri t-testi Sonuçları

		Varyansların eşitsizliği için Leneve Testi			Ort. eşitliği için t-testi		Grup istatistikleri	
		N	F	Anlamlılık.	t	Anlamlılık. (2-kuyruk)	Ort.	Std. S.
Kişi-örgüt Uyumu	Evet	40	12,982	,000	2,960	,003	4,1500	,20255
	Hayır	421					3,8682	,59848
İş-aile Çatışması	Evet	40	,437	,509	2,593	,010	3,2000	,84002
	Hayır	421					2,7753	1,00283
Aile-iş Çatışması	Evet	40	,116	,733	-1,823	,069	1,9200	,68508
	Hayır	421					2,1420	,74057
Yaşam Doyumu	Evet	40	17,590	,000	3,946	,000	3,6800	1,07637
	Hayır	421					3,1368	,80552

4.1.7. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin yanıtlarının okul kademesi açısından anlamlı olarak farklılık gösterip-göstermediğini tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmıştır. Anova testi sonuçları ile ilgili bulgular Tablo 4.9'da bulunmaktadır. Tablo 4.9'a göre; öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu, iş-aile çatışması ve yaşam doyumu ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Buna karşın

öğretmenlerin aile-iş çatışması ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4. 9. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Anova Sonuçları

		N	Ort.	Std. S.	Std. Hata	Anova	
						F	Anlamlılık
Kişi-örgüt Uyumu	İlkokul	205	3,8728	,60974	,03030	3,502	,031
	Ortaokul	155	4,2500	,25820	,06455		
	Lise	101	3,9500	,18947	,02996		
	Toplam	461	3,8926	,58036	,02703		
İş-aile Çatışması	İlkokul	205	2,8454	1,03718	,05154	5,104	,006
	Ortaokul	155	3,1000	,72296	,18074		
	Lise	101	2,3600	,32408	,05124		
	Toplam	461	2,8121	,99618	,04640		
Aile-iş Çatışması	İlkokul	205	2,1437	,77549	,03853	2,880	,057
	Ortaokul	155	1,7000	,51640	,12910		
	Lise	101	2,0800	,09923	,01569		
	Toplam	461	2,1228	,73787	,03437		
Yaşam Doyumu	İlkokul	205	3,1146	,81113	,04031	14,763	,000
	Ortaokul	155	4,1000	,92952	,23238		
	Lise	101	3,5200	,87448	,13827		
	Toplam	461	3,1839	,84504	,03936		

Bu farklılıkların tam olarak hangi gruplarda oluştuğunu tespit amacıyla Post-Hoc testlerinden olan Tukey testi yapılmıştır. Tablo 4.10'deki kişi-örgüt uyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; çalışma yeri ilkokul olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu çalışma yeri ortaokul olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna kıyasla daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,377); $p = 0,029$). İlkokulda eğitim veren öğretmenler ortaokulda eğitim veren öğretmenlere göre daha az kişi-örgüt uyum yaşamaktadırlar.

İş-aile çatışması hakkındaki bulgular incelendiğinde; çalışma yeri ilkokul olan öğretmenlerin iş-aile çatışması çalışma yeri lise olan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına kıyasla daha yüksek düzeydedir (Ort. farkı= 0,485; $p = 0,009$). İlkokulda eğitim veren öğretmenler lisede eğitim veren öğretmenlere göre daha fazla kişi-örgüt uyum yaşamaktadırlar. Çalışma yeri ortaokul olan öğretmenlerin iş-aile çatışması çalışma yeri lise olan öğretmenlerin iş-aile çatışmasına kıyasla daha yüksek düzeydedir (Ort. farkı= 0,740; $p = 0,031$). Başka bir anlatımla, ortaokulda eğitim veren öğretmenler lisede eğitim veren öğretmenlere göre daha fazla iş-aile çatışması düzeyi yaşamaktadırlar.

Ayrıca yaşam doyumu hakkındaki bulgular incelendiğinde; çalışma yeri ilkokul olan öğretmenlerin yaşam doyumu çalışma yeri ortaokul olan öğretmenlerin yaşam doyumuna göre daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,985); $p = 0,000$). İlkokulda eğitim veren öğretmenlerde ortaokulda eğitim veren öğretmenlere göre daha az yaşam doyum düzeyi

saptanmıştır. Ayrıca çalışma yeri ilkokul olan öğretmenlerin yaşam doyumu, çalışma yeri lise olan öğretmenlerin yaşam doyumuna göre daha düşük düzeydedir (Ort. farkı= (-0,405); p= 0,009). İlkokulda eğitim veren öğretmenlerde lisede eğitim veren öğretmenlere göre daha az yaşam doyum düzeyi saptanmıştır.

Tablo 4. 10. Öğretmenlerinin Okul Kademesine Göre Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Yeterlilikleri Tukey Test Sonuçları

Bağımlı değişken	(I) Okul kademesi	(J) Okul kademesi	Ort. farkı (I-J)	Std. Hata	Anlamlılık.
Kişi-örgüt Uyumu	İlkokul	Ortaokul	-,37716*	,14713	,029
	İlkokul	Lise	-,07716	,09567	,699
	Ortaokul	Lise	,30000	,17075	,185
İş-aile Çatışması	İlkokul	Ortaokul	-,25457	,25168	,570
	İlkokul	Lise	,48543*	,16365	,009
	Ortaokul	Lise	,74000*	,29208	,031
Yaşam Doyumu	İlkokul	Ortaokul	-,98543*	,20922	,000
	İlkokul	Lise	-,40543*	,13604	,009
	Ortaokul	Lise	,58000*	,24281	,045

4.2. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişkinin ve Etkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin kişi-örgüt uyumlarının iş-aile çatışmasına ve yaşam doyumuna etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Bu amaçta öncelikli olarak korelasyon analizi yapılarak ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir (Hair vd., 2015: 204).

4.2.1. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Kişi-örgüt uyumu, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki korelasyon analiz sonuçları ile ilgili bilgiler Tablo 4.11’de bulunmaktadır. Tablo 4.11’de yer alan korelasyon analiz sonuçlarına göre; kişi-örgüt uyumu değişkeni ile iş-aile çatışması değişkeni arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki mevcuttur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=(-0,256)$; $p=0,000$). Kişi-örgüt uyumu değişkeni ile aile-iş çatışması değişkeni arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca kişi-örgüt uyumu değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki mevcuttur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır

($R=0,244$; $p=0,000$). İş-aile çatışması değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=(-0,256)$; $p=0,000$). Benzer şekilde aile-iş çatışması değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında da negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=(-0,178)$; $p=0,000$). Ayrıca aile-iş çatışması değişkeni ile iş-aile çatışması değişkeni arasında da pozitif yönlü orta bir ilişki mevcuttur ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=0,515$; $p=0,000$).

Tablo 4. 11. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumu, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Testi

		A	B	C	D
Kişi-örgüt Uyumu (A)	Pearson Korelasyon	1	-,256**	-,082	,244**
	Anlamlılık. (2-kuyruk)		,000	,077	,000
	N	461	461	461	461
İş-aile Çatışması (B)	Pearson Korelasyon	-,256**	1	,515**	-,128**
	Anlamlılık. (2-kuyruk)	,000		,000	,006
	N	461	461	461	461
Aile-iş Çatışması (C)	Pearson Korelasyon	-,082	,515**	1	-,178**
	Anlamlılık. (2-kuyruk)	,077	,000		,000
	N	461	461	461	461
Yaşam Doyumu (D)	Pearson Korelasyon	,244**	-,128**	-,178**	1
	Anlamlılık. (2-kuyruk)	,000	,006	,000	
	N	461	461	461	461

** .05 seviyesinde anlamlı (2-kuyruk).

4.2.2. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon

Kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve bu bağlamda regresyon model özeti bulguları Tablo 4.12’de yer almaktadır. Model özeti sonuçlarına göre; $R^2 = 0,065$ (Düzenlenmiş $R^2 = 0,063$) olarak bulunmuştur. Yani kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni iş-aile çatışması bağımlı değişkenine ait varyansın %6,3’ni açıklamaktadır. İş-aile çatışmasında oluşan değişimin %6,3’lük kısmı kişi-örgüt uyumu değişkeninin etkisi ile ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 12. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti

Model	R	Model özeti		
		R^2	Düzenlenmiş R^2	Tahminlerin standart hatası
1	,256a	,065	,063	,96411

a. Predictors: (Sabit), Kişi-örgüt Uyumu

4.2.3. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.13’de ise regresyon analizi Anova testi sonuçları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F=32,107$; $p=0,000$) ki, bu anlamda araştırmanın modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür.

Tablo 4. 13. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Anlamlılık.
1	Regression	29,844	1	29,844	32,107	,000b
	Kalıntı	426,648	459	,930		
	Toplam	456,492	460			

4.2.4. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analizi

Tablo 4.14’e göre; kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni ile iş-aile çatışması bağımlı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000$) ve β değeri $-0,256$ olarak bulunmuştur. Yani kişi-örgüt uyumunda oluşacak bir birimlik artış iş-aile çatışması düzeyinde $0,256$ birimlik düşüş oluşturmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş hayatında kişi-örgüt uyum düzeyinin artması onların iş-aile çatışması yaşamasını azaltmaktadır.

Tablo 4. 14. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, İş-Aile Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları Tablosu

	Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anlamlılık.
		B	Std. Hata			
1	(Sabit)	4,521	,305		14,830	,000
	Kişi-örgüt Uyum	-,439	,077	-,256	-5,666	,000

a. Bağımlı Değişken: İş-aile Çatışması

4.2.5. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Kişi-örgüt uyumunun aile-iş çatışması üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve regresyon analizi Anova testi sonuçları Tablo 4.15’de yer almaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,077$) ki, bu anlamda araştırmanın modelinin istatistiki olarak anlamlı olmadığını mümkündür.

Tablo 4. 15. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Aile-İş Çatışması Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Anlamlılık.
1	Regression	1,699	1	1,699	3,134	,077 ^b
	Kalıntı	248,752	459	,542		
	Toplam	250,451	460			

4.2.6. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doymu Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Kişi-örgüt uyumunun yaşam doymu üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve bu bağlamda regresyon model özeti bulguları Tablo 4.16'da yer almaktadır. Model özeti sonuçlarına göre; $R^2 = 0,060$ (Düzenlenmiş $R^2 = 0,058$) olarak bulunmuştur. Yani kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni yaşam doymu bağımlı değişkenine ait varyansın %5,8'ni açıklamaktadır. Başka bir ifade ile yaşam doyumunda oluşan değişimin %5,8'lik kısmı kişi-örgüt uyumu değişkeninin etkisi ile ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 16. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doymu Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti

Model özeti				
Model	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	Tahminlerin standart hatası
1	,244 ^a	,060	,058	,82033

a. Predictors: (Sabit), Kişi-örgüt Uyumu

4.2.7. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doymu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.17'de ise regresyon analizi Anova testi sonuçları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F=29,125$; $p=0,000$) ki, bu anlamda araştırmanın modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür.

Tablo 4. 17. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doymu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Anlamlılık.
1	Regression	19,599	1	19,599	29,125	,000 ^b
	Kalıntı	308,882	459	,673		
	Toplam	328,481	460			

4.2.8. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.18'e göre; kişi-örgüt uyumu bağımsız değişkeni ile yaşam doyumu bağımlı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır($p=0,000$) ve β değeri 0,244 olarak bulunmuştur. Yani kişi-örgüt uyumunda oluşacak bir birimlik artış yaşam doyumu düzeyinde 0,244 birimlik artış oluşturacaktır. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş hayatında kişi-örgüt uyum düzeyinin artması onların yaşam doyum düzeyini olumlu etkilemekte, yani artırmaktadır.

Tablo 4. 18. Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize	t	Anlamlılık.
	B	Std. Hata	katsayılar Beta		
1	(Sabit)	1,799	,259	6,938	,000
	Kişi-örgüt Uyumu	,356	,066	,244	5,397

a. Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

4.3. Öğretmenlerin İş-Aile/Aile-İş Çatışması Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasında Anlamlı Bir Etkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin iş-aile/aile-iş çatışması düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki etkiyi tespit etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

4.3.1. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

İş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve bu bağlamda regresyon model özeti bulguları Tablo 4.19'da yer almaktadır. Model özeti sonuçlarına göre; $R^2 = 0,016$ (Düzenlenmiş $R^2 = 0,014$) olarak bulunmuştur. Yani iş-aile çatışması bağımsız değişkeni yaşam doyumu bağımlı değişkenine ait varyansın %1,4'ni açıklamaktadır. Başka bir ifade ile yaşam doyumunda oluşan değişimin %1,4'lik kısmı iş-aile çatışması değişkeninin etkisi ile ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 19. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti

Model	Model özeti			
	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahminlerin standart hatası
1	,128 ^a	,016	,014	,83897

a. Predictors: (Sabit), İş-aile Çatışması

4.3.2. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.20’de ise regresyon analizi Anova testi sonuçları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (F=7,678; p=0,006) ki, bu anlamda araştırmamızın modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür.

Tablo 4. 20. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları

Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Anlamlılık.	
1	Regression	5,405	1	5,405	7,678	,006 ^b
	Kalıntı	323,077	459	,704		
	Toplam	328,481	460			

4.3.3. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları

Tablo 4.21’ye göre; iş-aile çatışması bağımsız değişkeni ile yaşam doyumunu bağımlı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,006) ve β değeri (-0,128) olarak bulunmuştur. Yani iş-aile çatışmasında oluşacak bir birimlik artış yaşam doyumunu düzeyinde 0,128 birimlik düşüş meydana getirecektir. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamaları sonucunda yaşam doyum düzeyi olumsuz etkilenmekte, yani yaşam doyumunu azalmaktadır.

Tablo 4. 21. Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anlamlılık.
	B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,490	,117	29,794	,000
	İş-aile Çatışması	-,109	,039	-,128	-2,771

a. Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumunu

4.3.4. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmış ve bu bağlamda regresyon model özeti bulguları Tablo 4.22’de yer almaktadır. Model özeti sonuçlarına göre; $R^2 = 0,032$ (Düzenlenmiş $R^2 = 0,029$) olarak bulunmuştur. Yani aile-iş çatışması bağımsız değişkeni yaşam doyumunu bağımlı değişkenine ait varyansın %2,9’nu açıklamaktadır. Başka bir ifade ile yaşam doyumunda oluşan değişimin %2,9’luk kısmı aile-iş çatışması değişkeninin etkisi ile ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4. 22. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Özeti

Model	R	Model özeti		
		R^2	Düzenlenmiş R^2	Tahminlerin standart hatası
1	,178 ^a	,032	,029	,83249

a. Predictors: (Sabit), Aile-iş Çatışması

4.3.5. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.23’de ise regresyon analizi Anova testi sonuçları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($F=14,968$; $p=0,000$) ki, bu anlamda araştırmanın modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmek mümkündür

Tablo 4. 23. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi Anova Testi Sonuçları

Model	Karelerin Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	Anlamlılık.	
1	Regression	10,374	1	10,374	14,968	,000 ^b
	Kalıntı	318,108	459	,693		
	Toplam	328,481	460			

4.3.6. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumunu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları

Tablo 4.24’e göre; aile-iş çatışması bağımsız değişkeni ile yaşam doyumunu bağımlı değişkeni arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000$) ve β değeri (-0,178) olarak bulunmuştur. Yani aile-iş çatışmasında oluşacak bir birimlik artış yaşam doyumunu düzeyinde 0,178 birimlik düşüş yapmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin aile-iş çatışması yaşaması sonucunda yaşam doyum düzeyi olumsuz etkilenmekte, yani azalmaktadır.

Tablo 4. 24. Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması Düzeylerinin, Yaşam Doyumu Düzeylerinin Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Model Katsayı Analiz Sonuçları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anlamlılık.
	B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,616	,118	30,590	,000
	Aile-İş Çatışması	-,204	,053	-,178	,000

a. Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde elde edilmiş bulgulara dayanarak sonuç, tartışma ve öneriler kısmı bulunmaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Öğretmenlerin Demografik ve Katılımcı Özellikleri Açısından Kişi-Örgüt Uyumu, İş Aile/Aile İş Çatışması Düzeyleri ve Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu ile ilgili düşüncelerinde cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla kişi-örgüt uyum düzeyi yaşadıkları tespit edilmiştir. Benzer olarak Erkutlu, Özdemir ve Elden (2018), Akkaya (2019) tarafından akademisyenler üzerinde yapılmış olan araştırmalarda da cinsiyet değişkeninin kişi-örgüt uyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmış ve erkek akademisyenlerin kişi-örgüt uyum düzeyinin kadın akademisyenlerin kişi-örgüt uyum düzeyinin göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın Sezgin (2006), Demirkasımoğlu (2012), Doğan vd., (2019) tarafından yapılan araştırmalarda ise okullarda eğitim veren öğretmenler arasında kişi-örgüt uyum düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu düzeyi ile ilgili yanıtlarının medeni durumları açısından anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin evli veya bekar olmasının onların kişi-örgüt uyum düzeyi ile ilgili algılarında önemli etki doğurmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin kişi-örgüt uyum düzeyi ile ilgili düşüncelerinin yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yaş aralığı 29 ve daha az olan öğretmenler ile yaş aralığı 30-39 arası olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu yaş aralığı 40 ve daha fazla olan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Bu anlamda öğretmenlerin yaşları arttıkça kişi-örgüt uyumu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu ile ilgili düşüncelerini toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani toplam deneyim süresi değişkeni, öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynamaktadır. Demirkasımoğlu (2012), Erkutlu, Özdemir ve Elden (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da araştırmanın bulgularına paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Buna paralel olarak olarak Çetinkaya (2016), Taşdan (2010), Doğan vd., (2019) toplam deneyim süresine göre öğretmenlerin kişi-örgüt uyumu algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulgusuna varmışlardır.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre kişi-örgüt uyumu düzeyi ile ilgili öğretmen algıları onların mevcut okuldaki deneyim süreleri açısından anlamlı fark göstermemiştir. Yani öğretmenlerin mevcut okuldaki toplam deneyim süreleri onların kişi-örgüt uyumu düzeyleri üzerinde etkili bir değişken değildir. Sezgin (2006) tarafından yapılan çalışmada da benzer olarak öğretmenlerin kişi-örgüt uyumuna ilişkin algı düzeyleri onların mevcut çalışılan okuldaki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Finegan'ın (2000), Balcı (2003) ise, mevcut okuldaki hizmet süresinin öğretmenlerin kişi-örgüt uyum düzeyi ile ilgili algılarında etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Okul kademesi açısından öğretmenlerin kişi-örgüt uyum ile ilgili algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile okul kademesi değişkeni, öğretmenlerin kişi-örgüt uyum düzeyleri üzerinde etkilidir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Benzer olarak Ay (2006), Aydın (2018), Göde (2019) tarafından yapılmış olan araştırmalarda da cinsiyet değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Özkul (2014), Yiğit (2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise cinsiyet değişkeni iş-aile çatışması düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyi ile ilgili yanıtlarının medeni durumları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin evli veya bekar olmasının onların iş-aile çatışma düzeyi ile ilgili algılarında önemli etki oluşturduğu ve bu bağlamda iş-aile çatışması düzeyi evli

öğretmenlerde bekar öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Özkul (2014), Akgemci (2018) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin medeni durumlarının iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın olarak Ay (2010)'un araştırma sonuçlarına göre ise medeni durumun iş-aile çatışması üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin iş-aile çatışması ile ilgili düşüncelerinin yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına benzer olarak Ay (2010), Özkul (2014); Zincirkıran (2013) tarafından yapılan çalışmada da bireylerin iş-aile çatışma düzeylerinin yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca ise Akgemci (2018), Aktay (2019) tarafından yapılan araştırmalarda yaş değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyi toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği, aile-iş çatışması düzeyi toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani toplam deneyim süresi değişkeni, öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynarken, öğretmenlerin aile-iş çatışması düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynamamaktadır. Ay (2010), Zincirkıran (2013) tarafından yapılan çalışmalarda toplam deneyim süresinin iş-aile çatışması düzeyi üzerinde etkili bir değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun aksine olarak ise Ay (2006), Aydın (2018) yaptıkları araştırmalarda toplam deneyim süresine göre bireylerin iş-aile çatışması algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulgusuna varmışlardır.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyi mevcut okuldaki toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık göstermekte, aile-iş çatışması düzeyi mevcut okuldaki toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Mevcut okuldaki toplam deneyim süresi değişkeni, öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynarken, öğretmenlerin aile-iş çatışması düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynamamaktadır. Özkul (2014), Yiğit (2018) yaptıkları araştırma sonucunda mevcut çalışma yerindeki deneyim süresinin araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğunu tespit ederken, Ay (2006) ise mevcut çalışma yerindeki deneyim süresinin araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin iş-aile çatışması üzerinde etkili olmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyi okul kademesi açısından anlamlı olarak farklılık göstermekte, aile-iş çatışması düzeyi okul kademesi açısından anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Başka bir ifade ile okul kademesi değişkeni, öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri üzerinde etkili iken, öğretmenlerin aile-iş çatışma düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer olarak Telef (2011), Recepoğlu ve Ülker-Tümlü (2015) Korkmaz (2017) ve Şekeroğlu (2019) tarafından yapılmış olan araştırmalarda da katılımcıların yaşam doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Taş (2011), Yılmaz ve Aslan (2013), Güner (2019) tarafından yapılan araştırmalarda ise cinsiyet değişkeni bireylerin yaşam doyum düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren olan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyi ile ilgili yanıtlarının medeni durumları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin evli veya bekar olmasının onların yaşam doyum düzeylerinde etki oluşturduğu ve bu bağlamda yaşam doyum düzeyi evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Recepoğlu ve Ülker-Tümlü (2015), Şahin (2008), Dağlı ve Baysal (2017) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin medeni durumlarının yaşam doyum üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve bu sonuçlar araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın olarak Güner (2019) ve Şekeroğlu (2019)'un araştırma sonuçlarına göre ise medeni durumun yaşam doyum üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin yaşam doyum ile ilgili düşüncelerinin yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına benzer olarak Şekeroğlu (2019), Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından yapılan çalışmada da bireylerin iş-aile çatışma düzeylerinin yaşları açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca ise Ülker-Tümlü ve Recepoğlu (2013), Recepoğlu ve Ülker-Tümlü (2015) tarafından yapılan araştırmalarda yaş değişkeninin yaşam doyum üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyi toplam deneyim süreleri açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yani toplam deneyim süresi değişkeni, öğretmenlerin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde etkili bir rol oynamaktadır. Başoğlu, Şekeroğlu ve Altun (2016) tarafından yapılan çalışmalarda toplam deneyim süresinin yaşam doyumu üzerinde etkili bir değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Dağlı ve Baysal (2017) tarafından yapılan çalışmada toplam deneyim süresine göre bireylerin yaşam doyum algılarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulgusuna varmışlardır. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeyi okul kademesi açısından anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile okul kademesi değişkeni, öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde etkilidir.

5.1.2. Öğretmenlerin Kişi-örgüt Uyum Düzeylerinin Onların İş-Aile/Aile İş Çatışmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu, kişi-örgüt uyumunun aile-iş çatışması üzerinde etkili olmadığı, kişi-örgüt uyumunun yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu, iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerinde negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani öğretmenlerin iş hayatında kişi-örgüt uyum düzeyinin artması sonucu onların iş-aile çatışması yaşamaları azalmaktadır. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun aile-iş çatışması üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

5.1.3. Öğretmenlerin İş-Aile/Aile İş Çatışma Düzeylerinin Onların Yaşam Doyumuna Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamaları sonucunda yaşam doyum düzeyi olumsuz etkilenmekte, yani azalmaktadır.

Araştırmada aile-iş çatışmasının yaşam doyumu üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin aile-iş çatışması yaşamaları sonucunda yaşam doyum düzeyi olumsuz etkilenmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Öğretmenlik canlı ve dinamik olmağı gerektiren bir meslektir. Öğretmenin her güne ve hatta her derse hazır olması, hazırlık yapması dersin verimli bir şekilde geçirilebilmesi açısından oldukça önem arz eder. İnsan zihniyle, insan psikolojisiyle bu kadar yakından ilgili olan bir meslekte öğretmenlerin kişisel değerlerinin okul değerleri ile uyum içinde olması ve benzerlik göstermesi durumunda yaşanan çatışmalar oldukça azalabilir. Bu durumda iş sorumluluklarının ev ve aile yaşantısı üzerindeki olumsuz etkisi yine iş ile ilgili sorumlulukların aile sorumluluklarının uygulamayı zorlaştırması veya değiştirilmesini zorunlu kılınması gibi olumsuz etkenlerin eğitim yöneticilerince mümkün olduğunca engellenmesi gerekmektedir. Bu durumda kişinin iş ve aile çatışmasının önüne geçilirken yine kişinin mesleki ve örgütsel bağlılığı arttırabilir.
- Kişiler hayatlarının oldukça büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Yine aynı şekilde öğretmenlerin de okulda geçirdikleri zaman oldukça fazladır. Nicelik olarak hayatın bu kadar büyük kısmını kapsayan iş ortamları nitelik olarak da bireylerin kendilerini değerli hissedecekleri yerler olmalıdır. Öğretmenlerin kişisel değerlerinin okul değerleri ile iyi bir uyum içinde olması halinde öğretmenler hayatlarından memnun olurlar. Bu memnuniyet meslek sahibinin aile ve özel yaşamını da olumlu yönde etkileyecektir. Bu memnuniyet öncelikle okul iklimine ve bir anlamda okulların çıktısı olan öğrencilere de yansiyabilir. Okullarda mesleki doyuma sahip öğretmenler ve nitelikli öğrenciler için okul yöneticilerinin öğretmenlerin kişisel değerleri ile okul değerlerinin uyum içinde olmasını sağlaması önem arz etmektedir.
- Bir eğitim ortamında her şey dengeli olmalıdır. Denge bozulduğunda sistem bozulur ve sistemin bozulması kurumun her türlü iş ve işleyişini olumsuz etkiler. Öğretmenin iş sorumluluğunun aile ve ev yaşamını olumsuz etkilemesi, yine işiyle ilgili yükümlülükleri dolayısıyla aile yükümlülüklerini aksatması öğretmenin hayatını doğrudan ve olumsuz yönde etkileyebilir. Eğitim yöneticileri öğretmeni –hatta tüm çalışanları- üzerine düşün tüm görevleri yerine getiren bir makine olarak görmemelidir. Kişinin aile sorumluluklarını aksatmadan yaparken

okul ile ilgili yükümlülüklerini de yerine getirmesi istenen ve sağlanması gereken denge ortamıdır. Yine aynı doğrultuda aile ve özel yaşam gereksinimlerinin sürekli ve sistemli olarak iş sorumluluklarının önüne geçmesi engellenmelidir. Eğitim yöneticileri tarafından sağlanması gereken bu denge sağlıklı bir aile ortamını, sağlıklı ailelerde yetişen çocukları bize kazandırırken öğretmenlerin mesleki doyumlarını da olumlu yönde etkileyebilir.

- Öğretmenlerin kişisel değerlerinin okul değerleri ile iyi bir uyum içinde olması durumunda, öğretmenler hayatlarından memnun olması, kendilerini her şeye sahipmiş gibi hissetmesi, yaşamdan keyif alması vb. benzer olumlu duygu ve hisler yaşaması sağlanabilir
- Genç öğretmenlerin kişi örgüt uyumunun 40 yaş üzerindeki öğretmenlere göre daha düşük olduğu göz önünde bulundurularak genç öğretmenler için uyumu artırıcı özel programlar tertip edilebilir.
- Öğretmenlerin iş sorumluluklarının aile ve ev yaşantıları üzerinde olumsuz etkilemesi, iş sorumlulukların aile ile ilgili sorumlulukları uygulamayı zorlaştırması, iş sorumlulukları nedeniyle aile ile ilgili plan ve görevleri değiştirmek zorunda kalması vb. benzer olumsuz durumlar yaşaması onların hayatlarında karşı olan memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde azaltabilir.
- Öğretmenlerin aile gereksinimlerinin iş yaşamını olumsuz olarak etkilemesi, aileye karşı sorumluluklar nedeniyle işle ilgili yapmak istenilenlerin yapılamaması, aile yaşantısının meydana getirdiği gerginlik ve yük nedeniyle işle ilgili görevleri yapma becerilerinin olumsuz etkilenmesi vb. benzer durumlar yaşaması onların hayatlarında karşı olan memnuniyet düzeylerini olumsuz olarak azaltabilir.
- Deneyim süresi fazla olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha fazla olduğu göz önünde bulundurularak tecrübeli öğretmenlerin genç öğretmenlere tecrübelerini aktarabileceği sosyal ortamlar oluşturulabilir.
- Bayan öğretmenlerin daha fazla iş aile çatışması problemi yaşadığı göz önünde bulundurularak bayan öğretmenlerin çalışma esasları aile düzenini destekleyici mahiyette düzenlenebilir.
- Aynı şekilde bayan öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptamasını göz önünde bulundurularak, bayan öğretmenlerin okul kültürünü benimsemesi örgüt uyumu seviyelerini artırmak için özel

çalışmalar yapılabilir. Örneğin öğretmenler odasının belli zamanlarda sadece bayan öğretmenlere tahsis edilmesi ve kendilerine has etkinlikler yapmalarının fırsat verilmesi gibi...

- Öğretmenlerin yaşam doyumu oranlarının görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterdiği bulgusundan hareketle öğretmenlerin diğer okul türlerinde görev yapan meslektaşları ile daha fazla etkileşim içinde olmasını gerektirecek programlar yapılabilir.
- Düzenli aile hayatı öğretmenlerin iş verimliliğini artıran bir husus olarak ele alınmalı ve öğretmenler için aile bağlarını kuvvetlendirici etkinlik ve faaliyetler düzenlenmelidir. Bu bağlamda evli öğretmenlerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğu göz önünde bulundurularak bekâr öğretmenleri evlenmeye aile düzeni kurmaya teşvik edilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Bu araştırma bulguları İstanbul ilindeki birkaç ilçede devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmacılar bu konuyu daha çok ilçe ve şehirde inceleyebilirler.
- Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan sınırlı sayıda öğretmenin durumu karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmacılar bağımsız olarak ilkokul-ortaokul ve lise öğretmenlerinin kişi örgüt uyumunu inceleyebilirler. Böylelikle kademeler arasındaki farklılık daha net tespit edilir ve öğretmenlerin yaşam doyumunu artırıcı tedbirler almayı mümkün kılar.
- Öğretmenlerin kişi örgüt uyumu, yaşam doyumu, iş aile çatışması hakkındaki algılarını daha derinlemesine ölçmek için nitel araştırmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun iş aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisi araştırılmıştır. Kişi-örgüt uyumunun farklı alanlara etkisi araştırılabilir. Örneğin kişi-örgüt uyumunun mesleki veya örgütsel bağlılığa etkisi çalışılabilir

KAYNAKÇA

- Akbaş, T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Görgül bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akkaya, A. (2019). *Akademisyenlerin birey-örgüt uyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, S. (2019). *İş aile çatışması ile işkoliklik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişi: teknoparkta çalışan mühendisler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ali, G. (2019). *Hemşirelerin iş yükü algısının iş-aile çatışması üzerine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Allen, T. D. (2001). *Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. Journal Of Vocational Behavior, 58(3), 414-435.*
- Allen, T. D., vd. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. Journal Of Occupational Health Psychology, 5(2), 278.*
- Arbour, S., Kwantes, C. T., Kraft, J. M. ve Boglarsky, C. (2014). *Person-organization fit: using normative behaviors to predict workplace satisfaction, stress and intentions to stay. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 18 (1), 41-64*
- Arslan İ. ve Bektaş H. (2019). *Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun ölçülmesi. İğusabder, 8, 767-784.*
- Arslan, M. (2012). *İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. Birey ve Toplum, 2(3), 99 – 113.*
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). *Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.*
- Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ayanoğlu, F. Ve Gemlik, N. (2009). *Çalışanların örgüte güvenlerinin örgütsel Vatandaşlık davranışına etkisi: istanbul iline bağlı bir ilçe belediyesinde 86 araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 8(31), 179-190.*
- Aybüke, C. (2019). *Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Aycan, Z. Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Aydın, G. (2019). *Örgütsel aile desteğinin iş-aile çatışması ve işle bütünleşme üzerindeki etkisini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, İ. P. (2002). *İş yaşamında stres*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Aysan, F. & Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme, *13`cü Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6–9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ayten, A. (2014). *Erdeme Dönüş: Psikoloji ve Mutluluk Yolu*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bartolome, F. & Evans, P. A. L. (1980). Must success cost so much?, *Harvard Business Review*, pp, 137-148.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde psikolojik dayanıklılık ve dini başa çıkmanın yaşam doyumuna etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Billsberry, J. (2007). *Experiencing Recruitment and Selection*. Chichester: Wiley.
- Blair, S. (1998). Work Roles, Domestic roles and marital quality: perceptions of fairness among dual-erner couples. *Social Justice Research*, 11 (3), 313-335.
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (2004), Well-being over time in Britain and the USA. *Journal Of Public Economics*, 88(7-8), 1359-1386.
- Boes, S. & Winkelmann, R. (2010). The Effect of income on general life satisfaction and dissatisfaction. *Social Indicators Research*, 95(1), 111–128.
- 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 workrelated consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17- 28.
- Boyar, L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W. & Keough. (2003). Work family conflict: a model of linkages between work and family domain variables & turnover intentions. *Journal Of Managerial Issues*, 175-190.
- Braun, S. (2000). *The science of happiness: unlocking the mysteries of mood*. New York: Wiley.
- Brough, P., O'driscoll, M. P. & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress And Health*, 21(4), 223-234.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic review of work-family conflict and Its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.

- Cable, D. M. & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person– organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied psychology*, 82(4), 546-561.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1997). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 67(3), 294-311
- Cable, D. M. (1995). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carlson, D. S., Michele Kacmar, K. ve Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women In Management Review*, 10(2), 17-25.
- Carnicer, M. L. vd., (2004). Work-family conflict in a southern european country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Ceren T. (2019). *İş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Chatman, A.J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. (1988). *Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Berkeley.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.
- Cooke, R. A. & Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and workrole expectations, *Journal Of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
- Çarıkçı, D. (2001). *Banka çalışanlarının eş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. & Avşar, N. (2005). Kamu kesimi yöneticilerinde cinsiyet rolü algılamalarının aile dostu düzenleme ve politikalarına etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 65-78
- Çarıkçı, İ. H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 13-170.
- Çelik T. & Üstüner M. (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki, *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*.

- Çetinkaya, B. (2016). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: kayseri örneği* (Yayımlanmamış Lisans Tezi). Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çetinkaya, H. (2004). *Beden imgesi, beden organlarından memnuniyet benlik saygısı yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çırpan, H., Vardarlier, P. ve Koçak, Ö. E. (2018). Kişi-iş uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde işte Kendini yetiştirmenin aracı etkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(41), 237-252.
- Çiviteci A. (2012). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 321-336.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. minneapolis: University of Minnesota Press.
- Demircan, P. (2016). *İş aile çatışması duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: eğitim üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diener, E. & Suh, E. (1997), Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216.
- Diener, E. (1984), Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal Of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125(2), 276-302.
- Dikmen, A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi, Ankara Üniversitesi, *Sbf Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Dockery, A. M. (2010), *Education and happiness in the school-to-work transition*. National Centre For Vocational Education Research.
- Doğan, B. ve Morali, S. (1999). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-27.
- Doğan, E., Serin, H. ve Sarıboğa, V. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19).

- Doney, P. M. & Cannon, J. P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer-seller relationships. *Journal Of Marketing*, 61(2), 35-51.
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. ve Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences? *Journal Of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Efeoğlu, İ. F. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ekinci, H. & Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkiler açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 93-111.
- Elloy, D. F. & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, Role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: an australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, E. (2016). *Hemşirelerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ile yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkutlu, H., Elden, B. ve Özdemir, H. (2018). Bireysel demografik değişkenlerin birey-örgüt uyumu ile ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Science*, 1 (3), 52-60.
- Farooqui, M. S. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics And Finance*, 11(14), 122-129.
- Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Finegan, E. (2000). The impact of person and organization values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138.
- Flynn, F. J. & Chatman, J. A. (2001). *Strong cultures and innovation: oxymoron or opportunity?* In C. L. Cooper, S. Cartwright, ve P. C. Earley (ed.), *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*. New York: Wiley.
- Freidman, D., Christensen, P. & Degroot, J. (2001). *İş ve Yaşam Dengesi*. İbrahim Bingöl (Çev.), İstanbul: Harvard Business Review, Bzd Yayıncılık, 11-38.

- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. Campbell (Ed.), *Handbook Of Occupational Health Psychology*, Washington: American Psychological Association, 143-162.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a Model of the work-family interface. *Journal Of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal Of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- 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.
- Gilman, R. & Huebner, E. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal Of Youth And Adolescence*, 35(3), 311-319.
- Göksu, T. (2007). Örgütsel Davranış. (Ed. Salih Güney). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 181-232.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Gözde, G. A. (2019). *Örgütsel aile desteğinin iş-aile çatışması ve işle bütünleşme üzerindeki etkisini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*. 54(2), 350-370.
- Grandey, A., Alicia A. ve Russell C. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal Of Vocational Behavior*. 54(2), 350-370.
- 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. & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- Greenhaus, J. H. & Powell, N.G. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands, *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Family, work, work family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal Of Marriage And Family*, 62(2), 336-348.
- Gutek, B., A., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal Of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güner, N. (2019). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Güney, S. (2016). *Davranış Bilimleri*, 10. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects. *New Zealand Journal Of Psychology*, 33(1), 35-47.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. ve Grandey, A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal Of Business And Psychology*, 17(3), 419-436.
- Hammer, T. H., vd. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.
- Hepburn, C. G. & Barling, J. (1996). Eldercare responsibilities, interrole conflict, and employee absence: A Daily Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(3), 311-328.
- Huang, Y., vd. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: a longitudinal study. *Journal Of Family And Academic Issues*, 25(1), 79-100.
- İzgiş, H. (2019). *Bir grup öğretmenin algıladıkları sosyal destek ve yaşam doyumu ile depresyon arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şile.
- Kahyaoğlu, O. (2008). *Yaşam memnuniyeti ve yaşam memnuniyetini etkileyen değişkenler ile ekonometrik uygulama: türkiye örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kanten, P. & Kanten, S. (2015). *İş yaşamının kalitesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü*, Selen Doğan (Ed.), Yaşam Doyumu İçinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş – aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik bir yaklaşım: Sınır teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O. M. & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomeso front-line employees. *International Journal Of Bank Marketing*, 24(3), 173-193.
- Karcioğlu, F. & Alioğulları, Z. (2012). Çatışmanın nedenleri ve çatışma yönetim tarzları ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4), 215-237.
- Kaya, E. Ü. (2008). İş-ev etkileşiminin iş koşulları ile ilişkisi: postacılık hizmetinde bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 253-275.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. İstanbul: Alf Aktüel.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- Khan, M. N. (2015). Impact of work- family conflict on organizational performance. *Research Journal of Recent Sciences*, 4(5), 48-53

- Kıvrak, M. (2019). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kinnunen, U. & Mauno S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in finland, *Human Realitions*, 51(2), 157-177.
- Koray. M., Demirbilek, S. & Demirbilek, T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Cem Web Ofset.
- Korkmaz, C. (2017). *Örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the joblife satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–Human resources research, *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 144.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual' fit at work: a meta-analysis of personjob, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personal Psycholog*, 58(2), 281–342.
- Kurtoğlu, H. (2017). *Psikolojik dayanıklılığın iş aile çatışması ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in hong kong. *Personnel Review*, 32(3), 376-390.
- Madsen, R., John, C. ve Miller, D. (2005). Work-family conflict and health: a study of the workplace, *Psychological, And Behavioral Correlates*. Utah: Bepress.
- Matthews, L. S., Conger, R. D. ve Wickrama, K. A. (1996). Work-family conflict and marital quality: mediating processes. *Social Psychology Quarterly*.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. ve Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: the mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 24(2), 205-209
- Michel, J. S., vd. (2011). Antecedents of work–family conflict: a meta analytic review. *Journal Of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş hayatında verimlilik ve tatmin*, T. Akal (Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-418.

- Nielson, T. R., Carlson, D. S. ve Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 59(3), 364-381.
- Onur, B. (2011). *Gelişim psikolojisi yetişkinlik-yaşlılık-ölüm*, İstanbul.
- Önder, F. C. (2015). *Öznel İyi Olma*. (Ed. Selen Doğan), Yaşam Doyumu. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özdemir, O., Birer İ. ve Akkoç İ. (2019). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü, 6(10), 77-106.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(6), 1-20.
- Özdevecioğlu, M. & Çakmak, N. (2009). Organizasyonlarda iş aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 69-99.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 11. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 695-710.
- Özgen F. & Turunç Ö. (2017). Örgütsel adalet- sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.
- Özkul, R. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya,
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60
- Öztürk, C. (2016). Neo-klasik yönetim kuramlarından argyris'in olgunlaşamama teorisine davranışsal liderlik yaklaşımlarından çözümler, *International Congress of Management, Economy and Policy 2016- ICOMEP'2016*, 26-27 Kasım 2016, İstanbul
- Piasentin, K. A. & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202-221.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Polatçı S., Özçalık F. ve Cindiloğlu M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Proctor, C., Linley, P. A. ve Maltby, J. (2009). Very happy youths: benefits of very high life satisfaction among adolescents. *Social Indicators Research*. 6(2), 21-40.
- Rabenu, E., Tziner A. ve Sharoni G. (2014). The relationship between work-family conflict, stress and work attitudes. *International Journal Of Manpower*, 38(8), 1143-1156.

- Recepoğlu E. & Tümlü G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868
- Rentsch, J. R. & McEwen, A. H. (2002). Comparing personality characteristics, values, and goals as antecedents of organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(3), 225-234.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Ruyter, K., Wetzels, D. M. ve Feinberg, R. (2001). Role stress in call centers: Its effects on employee performans and satisfaction. *Journal of Interactive Marketing*, 15(2), 23- 45.
- Sağır, M. (1997). Sivas'ta bankada çalışan evli kadınların çalışmasının aile yapısına etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 45-67.
- Schaufeli, W. vd. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453
- Schneider, B., Goldstein, H. W. ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel psychology*, 48(4), 747-773.
- Seçkin, Z. (2011). *Örgütsel bağlılık*. Özcan Yeniçeri ve Yavuz Demirel (Ed.), yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar içinde. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 345-363.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: a review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48(1), 557-583.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Softa, H. K., Karaahmetoğlu, G. U., Erdoğan, O. ve Yavuz, S. (2015). Yaşlılarda yaşam doyumunu etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 8(1), 12-21.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationships between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Steele, S. A. (2016). *An evaluation of emotional intelligence and person-organization fit* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of the Rockies, Denver, USA
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
- Sulu, S., Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work alienation as a aediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. *International Journal Of Business And Management*, 5(8), 27-38.

- Sunk, K. (2003). Influencing variables on life satisfaction of korean elders in institutions, *Journal Of Korean Academy Of Nursing*, 33(8), 1093-1100.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şekeroğlu, M. Ö. (2019). Life satisfaction and positivity levels of workers of provincia directorate of youth and Sports.
- Şener, A. (2009). Yaşlılık, yaşam doyumu ve boş zaman faaliyetleri, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi*, 12(4), 45-58.
- Şerefhanoglu, O. (2014). *Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmen-lerin örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişki: balıkesir il örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şimşek, E. & Aktaş, H. (2015). *İletişim becerileri bağlamında yalnızlık ve yaşam doyumu ilişkisi*, (Ed. Selen Doğan), Yaşam Doyumu. Ankara: Nobel Yayıncılık, 147-178.
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. (16. Baskı), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde yaşamın anlamı yaşam doyumu sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tatlı, H. S. (2014). *Farklılıkların yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Telef, B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tetik, H. T. ve Köse, S. (2016). İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması, *Çukurova Üniversitesi Dergisi*, 20(2), 179-210.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal Of Applied Psychology*, 80(1), 6-16.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal Of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Turunç Ö. (2017). Örgütsel adalet- sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.

- Türker, Y. & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Ümmet, D. (2012). *Üniversite öğrencilerinde özgecilik davranışının transaksiyonel analiz ego durumları ve yaşam doyumu bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi, *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence. *Personnel psychology*, 44(2), 333-352
- Veenhoven, R. (1996). *The Study Of Life-Satisfaction*. University Press.
- Verquer, M., Beehr, T. ve Wagner, S. (2003). A meta-analysis of the relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.
- Volkan S., Kılıç, E. ve Serin, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 95-115.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal Of Marriage And The Family*.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal Of Marriage And Family*, 66(2), 398-412.
- Wayne, H. Jullie., 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 Behaviour*, 64(1), 108–130.
- Westerman, J. W. & Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of person–organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252-261.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Xiaojun, W. & Shizong, L. (2010). The research on knowledge worker's person-organization fit, IEE, Computer Society.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(24), 137-149
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, D. & Aycan, Z. (2008) Work – Family conflict of nurses: comparison of clinical and academic nurses in turkey. *International Journal of Nursing Studies* , 45(9), 1366-1378

- Yıldız E. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin işyerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkini incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam yoyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi, *Journal Of Qafqaz University*, 26(1), 172-179.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011), İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması, *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yiğit, S. (2018). *Kadın çalışanlarda yaşanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/bucak örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yumuk, Y. (2018). *Otel işletmelerinde birey-örgüt uyumu örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgüt kültürünün rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2017). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatminin, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi, *Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Proceedings E-Book Iı. Y. Kahraman ve E. Demirbaş (Ed.), *Mobbing'in örgütsel yabancılaşmaya etkisi: bankacılık sektörü üzerinde bir araştırma*, 7, 55-64.
- Zhang, J. & Liu, Y. (2010). Antecedents of work-family conflict: review and prospect. *International Journal Of Business And Management*, 6(1), 89-101.
- Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır

EK 1. ANKET FORMU

<p>Değerli Katılımcı; Bu anketin amacı; kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ve yaşam doyumu üzerine etkisini belirlemektir. Anketteki sorulara vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar araştırma sonuçlarının yararlı olması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırarak araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.</p> <p style="text-align: center;">Yüksek Lisans Öğrencisi Ali AKKUŞ</p>					
<p>BÖLÜM A: Bu bölümde KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum</p>					
1. Kişisel değerlerimin çalıştığım kurum iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurum nin değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurum nin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurum nin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur	1	2	3	4	5
<p>BÖLÜM B: Bu bölümde İŞ AİLE ÇATIŞMASI ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum</p>					
1.İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
2.İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
3.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
5.İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
6.Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
7.Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8.Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
9.Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10.Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

BÖLÜM C: Bu bölümde YAŞAM DOYUMU ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum					
1.Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
2.Hayatımda sahip olmak istediğim her şeye sahibim.	1	2	3	4	5
3.Yaşam koşullarım pek çok yönleriyle ideallerimi karşılıyor.	1	2	3	4	5
4.Tekrar yaşasaydım hayatımda hiç bir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5
5.Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()
3. Medeni durumunuz Evli () Bekar ()
4. Toplam deneyim süreniz
5. Şuan ki okulda çalışma süreniz
6. İdari göreviniz var mı? Evet () Hayır ()
7. Görev yaptığınız okul kademesi
İlkokul () Ortaokul () Lise ()

Anketimiz sona ermiştir. Katılarınız için teşekkür ederiz. Belirtmek istediğiniz başka bir husus varsa lütfen aşağıda belirtiniz:

EK 2. MİLLİ EĞİTİM ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.7577935
Konu : Anket Araştırma İzni

08.06.2020

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE

İlgi: a) 16.01.2020 tarihli ve 256 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 03.06.2020 tarihli ve 7409734 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ali AKKUŞ'un "Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 30 gün içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Müdür Yardımcısı

EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

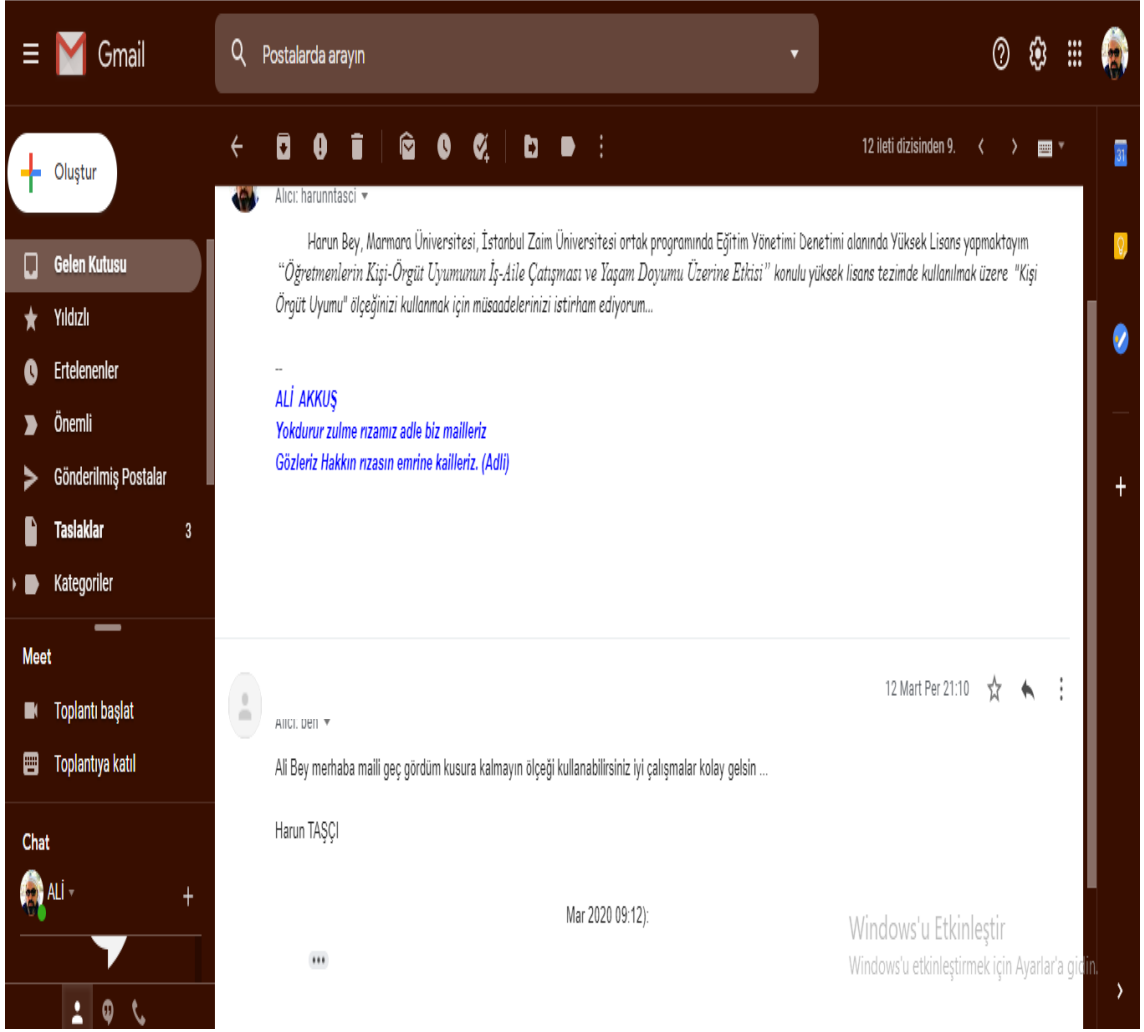


Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Bilgi İçin Aydın . BALTA VHKİ
Tel: (0212) 384 34 00- 3628

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e7e4-deb2-3da2-a16b-0377 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ



The screenshot shows a Gmail interface with a dark theme. The top bar includes the Gmail logo, a search bar with the text "Postalarda arayın", and various settings and profile icons. The left sidebar contains navigation options: "Oluştur", "Gelen Kutusu", "Yıldızlı", "Ertelenenler", "Önemli", "Gönderilmiş Postalar", "Taslaklar" (3), "Kategoriler", "Meet" (Toplantı başlat, Toplantıya katıl), and "Chat" (ALI +).

The main content area displays an email from "Ali: harunntasci" with the following text:

Harun Bey, Marmara Üniversitesi, İstanbul Zaim Üniversitesi ortak programında Eğitim Yönetimi Denetimi alanında Yüksek Lisans yapmaktayım "Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi" konulu yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere "Kişi Örgüt Uyum" ölçeğinizi kullanmak için müsaadelerinizi istirham ediyorum...

—
ALİ AKKUŞ
Yokdurur zulme rızamız adle biz maileriz
Gözleriz Hakkın rızasın emrine kailleriz. (Adli)

Below the email, there is a chat message from "Ali: Detti" dated "12 Mart Per 21:10" with the text: "Ali Bey merhaba maili geç gördüm kusura kalmayın ölçeği kullanabilirsiniz iyi çalışmalar kolay gelsin ..."

Harun TAŞÇI

Mar 2020 09:12:

Windows'u Etkinleştir
Windows'u etkinleştirmek için Ayarlar'a gidin...

EK 3. ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

The screenshot displays a Gmail interface with a dark theme. The left sidebar shows navigation options: 'Oluştur', 'Gelen Kutusu', 'Yıldızlı', 'Ertelenenler', 'Önemli', 'Gönderilmiş Postalar', 'Taslaklar' (3), 'Kategoriler', 'Meet', 'Toplantı başlat', 'Toplantıya katıl', and 'Chat'. The main content area shows an email titled 'Anketinizi Kullanma İzni' received on 6 Mart Cum 16:05. The email body contains the following text:

İsmail Bey, Marmara Üniversitesi, İstanbul Zaim Üniversitesi ortak programında Eğitim Yönetimi Denetimi alanında Yüksek Lisans yapmaktayım
"Öğretmenlerin Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyumuna Üzerine Etkisi" konulu yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere iş aile çatışması anketinizi kullanmak için müsaadelerinizi istirham ediyorum...

ALİ AKKUŞ
Yokdurur zulme nizamı adle biz maileriz
Gözleriz Hakkın nzasın emrine kailleriz. (Adli)

Below the email, a chat message is visible, dated 7 Mart Cmt 09:34, from 'Alıcı: ben'. The message reads: 'Ali Bey merhaba; Öncelikle çalışmanızda başarılar dilerim. Ölçek kullanımınız uygundur.'

A 'Windows'u Etkinleştir' notification is also present in the bottom right corner of the chat area.

ÖZGEÇMİŞ

1974 Yılında Trabzon'da doğdu. İlkokulu Zonguldak'ta, Ortaokul ve Liseyi Kastamonu'da bitirdi. Lisans Eğitimini Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümünde tamamladı. Özel Sektörde 3 yıl çalıştıktan sonra 1997 yılında Milli Eğitim Bakanlığına kadrolu öğretmen olarak atandı. İlk atama yeri olan İstanbul Sultanbeyli Turgut Reis İlkokulunda 2007 yılına kadar sınıf öğretmenliği yaptı. 2007 Yılında aynı okulda Müdür Yardımcısı oldu. 2016 Yılında halen görev yapmakta olduğu Mimar Sinan ilkokuluna Müdür olarak atandı. 2017 yılında Marmara Üniversitesi İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi ortak protokolü ile yürütülmekte olan Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans tez programına başladı.

