

**T. C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ  
İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nurten ÖZTÜRK**

**İstanbul, 2008**

**T. C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ  
İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nurten ÖZTÜRK**

**Danışman: Prof. Dr. Sefer ADA**

**İstanbul, 2008**



TC.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ  
İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ

Nurten ÖZTÜRK

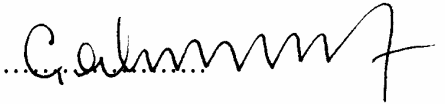
**ONAY**

**Jüri :**

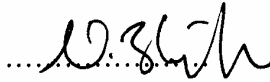
**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Sefer ADA**

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Nihat ÇALIŞKAN

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Nuri BALOĞLU

.....

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 19 / 06 / 2008

## **YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ**

### **EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ**

**Nurten ÖZTÜRK**

**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı  
Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Mayıs 2008**

**Danışman: Prof Dr. Sefer ADA**

Bu araştırma evli bayan öğretmenlerde iş ve aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi ve mesleki performans üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır.

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerini elde etmek için anket formu, iş-aile yaşam alanlarındaki çatışmayı ölçmek için Netenmeyer, Boles ve McMurrian (1996)'ın geliştirdikleri iş-aile çatışması ölçeği, iş alanlarındaki stres düzeyini ölçmek için Acar ve Zuhul Batlaş (2006)'ın geliştirdikleri iş stresi ölçeği ve mesleki performanslarını ölçmek için MEB'e bağlı öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" adlı projeden faydalanılarak, geçerliliği ve güvenilirliği araştırmacı tarafından yapılmış mesleki performans ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya İstanbul ili Fatih ve Beyoğlu ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 266 evli bayan öğretmen dahil edilmiştir. Verilerin analizi SPSS 11.5 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde yüzde frekans, ortalama,

standart sapma, korelasyon, basit doğrusal regresyon, ilişkisiz gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Çıkan sonuçlar, evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğu, haftada 30-34 saat derse giren öğretmenlerde iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmenlerinde çatışmanın branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu, iş stresi düzeyleri yüksek olan öğretmenlerde performansın düştüğü yönündedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin yaşları, çalışma süreleri, mezun oldukları okul, ek işte çalışıyor olmaları, çocuk sahibi olma durumları, sahip oldukları çocuk sayısı, çocuk bakımı durumlarının iş-aile çatışması, iş stresi ve mesleki performans üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş-aile çatışması, iş stresi, performans, öğretmenlik.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF MARRIED FEMALE TEACHERS' WORK-FAMILY CONFLICT ON WORK STRESS AND PERFORMANCE**

**Nurten ÖZTÜRK**

**Department of Educational Administration and Supervision  
Yeditepe University, Institute of Social Sciences**

**May, 2008**

**Academic Adviser: Prof Dr. Sefer ADA**

This research aimed to study the size of the conflict of the female teachers who are married and have children in their familial and professional lives; and to study the effects of this size on their professional performances and work stress. Survey form to get the information about the teachers who are participated in the research, the scale of work-family conflict developed by Netenmeyer, Boles and McMurrian (1996) to measure the conflict in their work and family lives, the scale of work stress developed by Acar and Zuhul Baltaş (2006) to measure the level of the stress in their work areas and the scale of the professional performance which its validity and the reliability was tested by the researcher benefited from the project 'General Competences of Teaching' conducted by Ministry of Turkish Education to measure their professional performances were used.

Totally 266 married female teachers who work in Fatih and Beyoğlu counties of İstanbul were participated in the research. The data was analysed with the statistics program SPSS 11.5. To analyse the data, percentage, frequency, average, standard

deviation, correlation, simple linear regression, t test in non-related groups and one-way variance analysis were done.

The results show that work-family conflict of married female teachers effects work stress. Teachers who teach 30-34 hours per week have higher work-family conflict; class teachers also have higher work-family conflict than branch teachers and the performance of teachers who have higher work stress declines. Furthermore the ages of teachers, work hours, graduation schools, having extra jobs, having children, the number of children and the types of looking after the children do not have any effects on their work-family conflict, work stress and professional performance.

Key words: work-family conflict, work stress, performance, profession of teaching

## ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleğim süresince gözlemlene fırsatı bulduğum mesai arkadaşlarım arasında evli bayan öğretmenlerin işleri ve aileleri arasındaki yaşam alanlarında karşılaştıkları birtakım zorluklar beni bu tez konusunu araştırmaya itmiştir. Yaptığım bu araştırmanın evli ve özellikle çocuk sahibi bayan öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların çözüm aşamasında, ilgili çalışmalara yardımcı olacağını umuyorum.

Araştırma sürecinde desteğini gördüğüm, bilgisini ve tecrübesini benden esirgemeyen danışmanım sayın Prof. Dr. Sefer ADA'ya teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırmanın her kademesinde önerilerde bulunan, istatistiksel analizlerin gerçekleşmesinde yardımlarını esirgemeyen Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde görevli araştırma görevlisi sayın Süleyman AVCI'ya ve anket uygulamaları sırasında sürekli desteklerini gördüğüm meslektaşlarımdan sevgili Güneş ÇİÇEK ve Gönül ARSLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2008, İstanbul

Nurten ÖZTÜRK



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM I

#### ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BİLGİLER

1.1. Araştırmanın Problemi .....	3
1.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	3
1.3. Araştırmanın Amacı .....	5
1.4. Araştırmanın Önemi .....	5
1.5. Araştırmanın Sayıtlıları.....	6
1.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	6

### BÖLÜM II

#### KAVRAMSAL BİLGİLER

2.1. Öğretmenlik.....	7
2.1.1. Öğretmenlik Mesleği.....	7
2.1.2. Öğretmenlik Rolü.....	8
2.1.3. Öğretmenlerde Bulunan Nitelikler.....	9
2.1.4. Öğretmenin Görevleri.....	11
2.2. Roller Arası Bir Çatışma Olarak İş-Aile Çatışması.....	14
2.2.1. Rol Kavramı.....	14

2.2.2. Rol Çatışması.....	15
2.2.3. İş-Aile Çatışması.....	15
2.2.3.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	17
2.2.3.2. Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma.....	17
2.2.3.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	18
2.2.4. İş-Aile Çatışmasının Süreci ve Boyutları.....	18
2.3. İş Stresi.....	19
2.3.1. İş Stresinin Tanımı.....	20
2.3.2. Stres Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	20
2.3.2.1. Fiziksel Çevre Şartları.....	20
2.3.2.1.1. Gürültü ve Titreşim.....	20
2.3.2.1.2. Aydınlatma.....	21
2.3.2.1.3. Isınma ve Havalandırma.....	21
2.3.2.2. Örgütsel Faktörler.....	21
2.3.2.2.1. Aşırı İş Yükü.....	21
2.3.2.2.2. İşin Niteliği.....	22
2.3.2.3. Bireysel Faktörler.....	22
2.3.2.3.1. Kişilik.....	22
2.3.3. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	23
2.3.3.1. Stresin Bireysel Sonuçları.....	23
2.3.3.2. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	24
2.3.3.2.1. Performans Düşüklüğü.....	24
2.3.3.2.2. Çalışan Devir Hızı.....	25
2.3.3.2.3. İşe Devamsızlık.....	25
2.3.3.2.4. Yabancılaşma.....	25
2.4. Performans.....	26
2.4.1. Performans Kapasitesi.....	26
2.4.2. Performans Arzusu, İş yapabilme Düzeyi.....	26
2.4.2.1. İş Yapabilme Düzeyini Fizyolojik Açıdan Etkileyen Faktörler.....	26
2.4.2.2. İş Yapabilme Düzeyini Psikolojik Açıdan Etkileyen Faktörler.....	27

2.4.2.2.1. Motivasyon.....	27
2.4.2.2.2. İş Tatmini.....	30

### BÖLÜM III

#### EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ

3.1. Evli Bayan Öğretmenler Ve İş-Aile Çatışması.....	32
3.1.1.Çalışan Anne Olmak.....	35
3.2. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresine Etkileri.....	36
3.2.1. Evli ve Çocuklu Bayan Öğretmenlerin Sorunları.....	41
3.3. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının Performansa Etkileri.....	42

### BÖLÜM IV

#### YÖNTEM

4.1.Araştırmanın Modeli.....	49
4.2. Araştırma Grubu.....	49
4.3. Veri Toplama Araçları.....	50
4.3.1. Anket Formu.....	50
4.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	50
4.3.3.İş Stresi Ölçeği.....	52
4.3.4. Mesleki Performans Ölçeği.....	53
4.3.4.1.Mesleki Performans Ölçeğinin Geçerlik Çalışması.....	58
4.3.4.2. Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlik Çalışması.....	61
4.4. Verilerin Toplanması.....	63
4.5. Verilerin Analizi.....	63

## BÖLÜM V

### BULGULAR

5.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Verileri.....	64
5.2.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi Ve Mesleki Performans Düzeylerine Ait Veriler Ve Değerlendirmesi.....	66
5.3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi Ve Performansları Arasındaki İlişkilere Ait Veriler Ve Değerlendirmesi.....	67
5.4.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi.....	69
5.5.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi.....	72
5.6.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Mesleki Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi.....	75
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKLAR.....	87
EKLER.....	93

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması.....	29
Tablo 2: İşgörenin Performansını İlgilendiren Faktörler.....	30
Tablo 3: Ev İşlerinin Kadına ve Erkeğe Göre Dağılımları.....	34
Tablo 4: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin Maddeleri.....	51
Tablo 5: İş Stresi Ölçeği.....	52
Tablo 6: Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler İle İlgili Performans Göstergeleri.....	55
Tablo 7: Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri.....	56
Tablo 8: Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri.....	56
Tablo 9: Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri.....	57
Tablo 10: Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri.....	58
Tablo 11: Mesleki Performans Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri.....	60
Tablo 12: Mesleki Performans Ölçeğinin Maddeleri Arasındaki İlişki.....	60
Tablo 13: Mesleki Performans Ölçeğine İlişkin Madde Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 14: Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özellikleri.....	64
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma, Çocuk Bakımı Durumları.....	65
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Evlerinde Aile Dışından Birinin Yaşama Durumu.....	66
Tablo 17: İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Performans Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	66
Tablo 18: İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Performans Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişki.....	67
Tablo 19: Öğretmenlerin İş Streslerini Açıklamaya Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 20: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Puanların	

Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 21: Tukey Testi Sonuçları.....	71
Tablo 22: Öğretmenlerin, Çocuk Sahip Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiyeye ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 23: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, İş Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 24: Öğretmenlerin, Çocuk Sahibi Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiyeye ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, İş Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 25: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, Mesleki Performans Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 26: Öğretmenlerin, Çocuk Sahibi Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiyeye ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, Mesleki Performans Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	77

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Süreci.....	19
Şekil 2: Bireysel Stres Sonuçları.....	23
Şekil 3: Y-D Yasası.....	24
Şekil 4: Günlük Biyolojik Ritim.....	27
Şekil 5: Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi.....	28
Şekil 6: İş Stresinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi.....	38
Şekil 7: İş-Aile Çatışmasının İş Stresiyle İlişkisi.....	39
Şekil 8: Aile-iş Çatışmasının İş Stresiyle Doğrudan İlişkisi.....	40

## EKLER LİSTESİ

EK-1 Kişisel Bilgi Formu.....	94
EK-2 İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	96
EK-3 İş Stresi Ölçeği.....	97
EK-4 Performans Ölçeği.....	98



## GİRİŞ

Değişen toplum yapımızda çoğunlukla ev kadınlığı statüsünde olan kadının, iş hayatında da aktif rol oynamaya başlamasıyla, kadının ev ve iş dengesini nasıl ve ne derece kurabildiği sorusu akla gelerek araştırmalara konu olmuştur. Yapılan araştırmalar, bu dengenin kurulmasında işin çeşitliliği, çocuk sahibi olup olunmadığı, sahip olunan çocuk sayısı gibi çeşitli değişkenlerin rol oynadığını ortaya koymaktadır. İş ve aile dengesi kurularak çatışmayı en aza indirmek kişisel mutluluğun elde edilmesinin yanı sıra, hem işte hem evde gösterilebilecek performansın da en ideal seviyede tutulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmayı önemli kılan bir diğer unsur da araştırma grubunun evli bayan öğretmenlerden oluşuyor olmasıdır. Sağlıklı bir toplumun oluşumundaki en önemli unsur eğitim sistemi ve onun etkin şekilde işlerlidir. Bu sistemin temel ögesinin öğretmen olduğu ve diğer öğelere göre etkileme gücünün fazla olduğu bilinmektedir (Çapa ve Çil, 2000). Günümüzde öğretmenlerden, bireyleri hızla değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleri ile uğraşmaları beklenmektedir. Bu güç ve yıpratıcı işi yapma karşılığında öğretmenler genellikle uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar elde edememekte ve birçok ülkede oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar. Ayrıca terfi ve ilerleme ile ilgili güçlüklerle karşı karşıya kalmakta, işleriyle ilgili olarak kendilerini daha fazla geliştirememekte, birçok öğretmen işe başladıktan bir süre sonra meslekleri, öğrencileri ve kendileri hakkında olumsuz tutumlar geliştirmeye başlamaktadırlar ( Schwab ve diğ., 1986). Bu olumsuz etkinin, sorumluluk alanı daha çok olan evli bayan öğretmenler üzerinde fazla görülmesi anlaşılabilir bir gerçektir.

Bu araştırmada evli bayan öğretmenlerin iş ve aile dengesini ne derece kurdukları, demografik özelliklerinin bunda ne kadar rol oynadığı, bu çatışmanın iş stresine ve performansa etki edip etmediği veya ne kadar etkilediği gibi soruların cevapları aranmıştır.

# BÖLÜM I

## ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BİLGİLER

### 1.1.Araştırmanın Problemi

İş-aile çatışmasını konu alan çalışmalar incelendiğinde karşımıza çıkacak olan çalışmalardan biri, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) 'ın çalışmalarıdır. Kahn ve diğerleri iş-aile çatışmasına neden olan rol çatışmasını, kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması olarak tanımlamışlardır. Başka bir deyişle aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur. Aynı konuyu irdelemiş Greenhaus ve Beutell ( 1985 ), iş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasının, buna bağlı olarak iş-aile çatışması yaşamlarının kaçınılmaz olduğu üzerinde durmuşlardır.

Rol çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkan iş-aile çatışması, aile içindeki rol yükü ağır olan kadınlarda daha fazla görülmektedir. İş ve aile yaşamında sergilenmeye çalışılan rollerin ağırlığı, kadın çalışanlarda stres ve buna bağlı olarak performans düşüklüğü yaratabilmektedir. Kişinin işinde yaşadığı sorunlar, sorumluluklar, ağır iş yükü, evindeki rolünü etkilemekte, evindeki rol yükü de iş rolünü etkileyerek her iki alanda da performans düşüklüğüne sebep olabilmektedir.

Araştırmanın problem cümlesi verilen bu bilgiler neticesinde şöyle şekillenmiştir: Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresine ve performansa etkilerinin varlığı ve dereceleri nedir?

## 1.2.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın genel amacı, evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışmalarının iş stresi ve performansa etkilerinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler denetlenecektir:

1. Evli bayan öğretmenlerin yaşları, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
2. Evli bayan öğretmenlerin branşları, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
3. Evli bayan öğretmenlerin kıdemleri, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
4. Evli bayan öğretmenlerin çalışma süreleri, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
5. Evli bayan öğretmenlerin mezun oldukları okul, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
6. Evli bayan öğretmenlerin ek işte çalışmaları, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
7. Evli bayan öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
8. Evli bayan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
9. Evli bayan öğretmenlerin çocuk bakımı durumları, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
10. Evli bayan öğretmenlerin evlerinde, aile dışından bireylerin yaşıyor olması, iş-aile çatışması düzeylerini etkilemektedir.
11. Evli bayan öğretmenlerin yaşları, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
12. Evli bayan öğretmenlerin branşları, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
13. Evli bayan öğretmenlerin kıdemleri, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
14. Evli bayan öğretmenlerin çalışma süreleri, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
15. Evli bayan öğretmenlerin mezun oldukları okul, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.

16. Evli bayan öğretmenlerin ek işte çalışmaları, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
17. Evli bayan öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
18. Evli bayan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
19. Evli bayan öğretmenlerin çocuk bakımı durumları, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
20. Evli bayan öğretmenlerin evlerinde, aile dışından bireylerin yaşıyor olması, iş stresi düzeylerini etkilemektedir.
21. Evli bayan öğretmenlerin yaşları, performanslarını etkilemektedir.
22. Evli bayan öğretmenlerin branşları, performanslarını etkilemektedir.
23. Evli bayan öğretmenlerin kıdemleri, performanslarını etkilemektedir.
24. Evli bayan öğretmenlerin çalışma süreleri, performanslarını etkilemektedir.
25. Evli bayan öğretmenlerin mezun oldukları okul, performanslarını etkilemektedir.
26. Evli bayan öğretmenlerin ek işte çalışmaları, performanslarını etkilemektedir.
27. Evli bayan öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları, performanslarını etkilemektedir.
28. Evli bayan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı, performanslarını etkilemektedir.
29. Evli bayan öğretmenlerin çocuk bakımı durumları, performanslarını etkilemektedir.
30. Evli bayan öğretmenlerin evlerinde, aile dışından bireylerin yaşıyor olması, performanslarını etkilemektedir.
31. Evli bayan öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışması, iş stresini etkilemektedir.
32. Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması, performanslarını etkilemektedir.
33. Evli bayan öğretmenlerin iş stresi, performanslarını etkilemektedir.
34. Evli bayan öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları, iş stresini anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

35. Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile iş stresini arasında negatif ilişki vardır.
36. Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile performansları arasında pozitif ilişki vardır.
37. Evli bayan öğretmenlerin ile iş stresini ile performansları arasında negatif ilişki vardır.

### **1.3.Araştırmanın Amacı**

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve bunun çalışanlar üzerinde etkileri konusunda çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Fakat “kadın” unsuru açısından ele alındığında, ülkemizde özellikle bayan öğretmenler üzerinde yapılmış bir araştırma yok denecek kadar azdır. Bu çalışma evli bayan öğretmenlerde iş-aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkilerin performansa ne kadar yansıdığını araştırmayı hedeflemektedir.

### **1.4.Araştırmanın Önemi**

Yetişkin bireylerin hayatında iki önemli yaşam alanı vardır: İş ve aile. Aile yaşamındaki görev ve sorumlulukların büyük kısmının kadının üzerinde olduğu düşünülürse, konunun kadınlar için farklı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Aile yaşamının iş yaşamına, iş yaşamının aile yaşamına etkileri, bu etkilerin oluşturduğu iş-aile çatışması, bu çatışmanın çalışan kadın üzerinde yaratabileceği iş stresi ve bu stresin performansa etkileri araştırmaya değer bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bir ülkenin kalkınmasında eğitimin önemi herkes tarafında kabul edilen bir gerçektir. Nitelikli insan gücü için nitelikli bir eğitime gereksinim vardır. Nitelikli eğitimin yolu ise öğretmenden geçmektedir. Eğitimde istenilen kaliteyi yakalamak için öncelikle öğretmenlerin çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

İş-aile yaşam çatışması özellikle bayan öğretmenlerde kendini daha çok gösteren bir sorun olarak görülmektedir. Bu çatışma, bayan öğretmenlerin medeni durumları, çocuk sahibi olup olmadıkları, sahip oldukları çocuk sayısına bağlı olarak değişim göstermektedir.

Bu araştırma, evli bayan öğretmenlerin her iki yaşam alanında karşılaştığı sorunları irdeleyerek, eğitimin temel taşı olan öğretmenlerin iş veriminin olabilecek en yüksek seviyeye çıkarılmasında bir basamak olarak görülmüştür.

### **1.5.Araştırmanın Sayıtları**

Bu araştırma aşağıdaki sayıtlılar dikkate alınarak hazırlanmıştır:

- Veri toplamak amacıyla kullanılan ölçme araçlarına verilen cevaplar gerçeği yansıtmaktadır.
- Kullanılan ölçekler için başvuru uzman görüşleri yeterlidir.
- Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması, iş stresi ve performans ölçekleri, öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerini, iş stresini ve performansını ölçmek için yeterlidir.
- Örneklem evreni temsil etmektedir.

### **1.6.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları**

Bu çalışmanın kapsamı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev alan evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışmasının iş stresine ve performansa etkilerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma, İstanbul iline bağlı Fatih ve Beyoğlu ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan rasgele 266 evli bayan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle, öğretmenlik kavramı, öğretmenlik mesleği ve rolü, öğretmenlik nitelikleri ve öğretmenin görevleri üzerinde durulmuş, sonrasında rol kavramı, iş-aile çatışması kavramı, iş-aile çatışmasının nedenleri ve boyutları hakkında bilgiler sunulmuştur. Daha sonra; iş stresi, strese neden olan durumlar, stresin bireysel ve örgütsel sonuçları açıklanmaktadır. Son olarak performansın tanımı yapılmış, performansa etki eden faktörler anlatılmıştır. Ayrıca söz konusu kavramlar üzerinde araştırmacıların ortaya koyduğu farklı kuramlara ve görüşlere yer verilmiştir.

#### 2.1. Öğretmenlik

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik bir meslek olarak nitelendirilmekte ve kanunda şu şekilde yer almaktadır: Öğretmenlik devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Birçok araştırmacı tarafından araştırmalara konu olmuş öğretmenlik mesleği değişik şekillerde tarif edilmiştir. Bunlardan bazılarında "Öğretmenlik Mesleği" başlığı altında aşağıda yer verilmiştir.

##### 2.1.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleğini tanımlamadan önce, mesleğin ne olduğu üzerinde durmak gerekir. Küçük oxford sözlüğü, meslek karşılığı olan " profession" sözcüğünün "profes" biçiminin ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve " dinsel düzen adına yemin etme" anlamında olduğunu bildirmektedir. 1675'ten itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitirmiş ve "yeteri kadar nitelikli olma" anlamına gelmeye başlamıştır. Bu anlamda profesyonel ( ya da bir meslek) herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bir meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade

etme anlamını taşımaya başlamıştır. Türkçe sözlükte meslek, bir kimsenin yaşamını sürdürmek, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iştir ( Hesapçioğlu ve diğ., 2005).

Bir meslek olarak öğretmenlik, eğitim sektörü ile ilgili olan, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğraş alanıdır ( Hacıoğlu, Alkan, 1997).Devletin, eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan bir ihtisas mesleğidir(Sönmez ve diğ., 2006).

### **2.1.2. Öğretmenlik Rolü**

Toplumsal rol, ayırt edici, belirli bir toplumsal mevki etrafında, toplanmış davranış kalıplarıdır. Örneğin bir aile üyesinden bazı tutum, davranış, görev ve ayrıcalıklar beklenir. O üye, bu beklenen davranış modellerine uyduğu takdirde, onları gerçekleştirdiğinde, rolünü yerine getirmiş sayılır. Yani toplumsal rol, bireyden beklenen davranışların bütünüdür. Herkesin birden çok rolü vardır: Babalık, analık, memurluk, öğretmenlik, v.b. Öğretmenlik rolü, okuldaki ve çevredeki rolü olarak iki gurupta incelenebilmektedir. Örneğin okuldaki rolü bilgi yayıcılık, disiplincilik, liderlik, ana-baba rolü, yargıçlık ve nasihatçiliktir. Öğretmenin çevresel rolleri ise, çevre kalkınmasına katılma, orta sınıf ahlakının savunuculuğunu yapma, yeni düşünceleri yayma, kültürlü, zarif, kibar kişiliğiyle örnek olma, idealist davranma gibi rollerdir( Hesapçioğlu ve diğ., 2005).

Öğretmen, okula ve çevreye ilişkin rollerini gerçekleştirmeye çalışırken, bazen rol çatışması yaşayabilmektedir. Örneğin liderlik ile disiplincilik, orta sınıf ahlakının savunuculuğunu yapma ile yeni düşünceleri yayma rolleri çatışabilir. En sık yaşadığı çatışmalardan birisi, sosyal yaşamın gerçekliği ile idealist davranma arasında görülmektedir( Hesapçioğlu ve diğ., 2005).



### 2.1.3. Öğretmenlerde Bulunan Nitelikler

Sağlıklı bir toplumun oluşumu sağlıklı bireylerle mümkün olmaktadır. Sağlıklı bireyler yetiştirmek için eğitim sistemi ve onun işleyiş yapısı da kusursuz olmalıdır. Bu sistemin temel ögesi ise öğretmenlerdir.

Sabır, özveri ve sürekli çalışma gerektiren öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yerine getirebilmek için, onu severek ve isteyerek yapmak çok önemlidir.

Öğretmen, açık fikirli, çağdaş, kendini yenileyebilen, bireysel farklılıkları dikkate alan ve alanında çok iyi olmanın yanında, bilgiyi aktaran değil, uygun öğrenme yaşantılarını sağlayan ve öğrenenlerle birlikte öğrenen olmalıdır. Bireye uygun etkinlikler yaratma, öğrenenlerin hem birbirleri ile hem de kendisi ile iletişim kurmalarını cesaretlendirme, işbirliğini teşvik etme, öğrenenlerin fikir ve sorunlarını açıkça ifade edecekleri ortamları oluşturma gibi rolleri yerine getirmek durumundadır (Şaşan, 2002).

İnsan ilişkilerindeki yoğunluktan dolayı öğretmenlerde kendine güven duygusu daha üst düzeydedir, günlük yaşamlarında konuşma dilini etkili kullanırlar, kalabalık gruplar önünde konuşma becerileri yüksektir. Kendi çocuklarını yetiştirme konusunda diğer insanlara göre daha donanımlıdırlar, toplumsal etkinliklerde aktiftirler. Kişiler ve kişiler arası problemlerin çözümünde daha başarılıdırlar (Sönmez, 2006).

Öğretmen davranışlarının niteliklerini inceleyen birçok çalışma vardır. Öğretmen davranışları özelliklerine göre temel olarak iki yönde ele alınmaktadır. Birinci yöndeki davranışlar öğrencide sevgi, saygı ve yaklaşma yaratırken, ikinci yöndeki davranışlar ise endişe, korku ve uzaklaşma yaratır. Dolayısıyla birinci türdekiler demokratik, ikinci türdekiler otokratik bir öğretmenin davranışları olarak nitelendirilmektedir. Bu sınıflandırmaya göre ideal bir öğretmen demokratik öğretmen tanımı içine girmektedir. Smith (1969; akt:Perrott,1982,5), iyi ve kötü öğretmeni şu şekilde tanımlamaktadır:

İyi bir öğretmen;

- Daima üzüntü ve gerginlikleri hisseder ve bu durumu en asgari düzeye indirger,
- Öğrencilerin ayrı ayrı bireyler olduklarını ve her birinin bireysel ilgiye ihtiyaçları olduğunu bilir ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlar,
- Çalışma hayatına ve görev anlayışına kuvvetle inanır fakat bunu menfi bir baskı ile yapmaz,
- Öğrenciler ve ailelerini olumlu bir şekilde yönlendirir ve ortak çalışma gereğini kabul eder,
- Sert davranmaktan kaçınır,
- Eleştirmekten ziyade ödüllendirmeye önem verir,
- Öğrencilerin, isteklerini, yeteneklerini ve kişiliklerini bilir,
- Sonuçları, değişken ve ilginç olarak görür,
- Geniş kapsamlı müfredatı temel becerileri geliştirmek için en iyi yol olarak görür,
- Öğrenim deneyimleri için merak ve yaratıcılığı anahtar kavram olarak görür,
- İçerik ve öğrencilere uyum sağlamak için öğretim faaliyetlerini çeşitlendirir.

Kötü bir öğretmen;

- Genellikle öğrencileri korkutur ve sert bir yetişkin gibi davranır,
- Gerçek dışı amaçlar üzerine dayalı baskı ile stres oluşturur,
- Öğrencileri ve ailelerini olumsuz yönden ele alır,
- Ödülün çok cezaya önem verir, sükûnetten ziyade stresi benimser ve çok az gülümser,
- Her zaman cezalandırarak şeyler bulur ve bir olayda bunu yapılandırır,
- İstekleri dondurur, canlı ve meraklı öğrencileri tehdit olarak görür,
- Geniş kapsamlı müfredatı sevmez eğitimde temel becerileri dar şartlar içinde düşünür,
- Sonuçları standart görür ve kısıtlayıcı bir zaman cetveli geliştirerek her şeyde bunu hâkim kılar,
- Kendi tariflerini geliştirir,

- Değişikliklere şüphe ile yaklaşır,
- Pasif öğretimi tercih eder,
- Çoğu kez öğrencileri taciz eder, ancak onlardan iyi bir davranış ve tolerans bekler.

Öğrenme-öğretme sürecinin etkili olması için, öğretmenin, akademik eğitim sürecinde edindiği teknik bilgilerini kendi kişilik özellikleri ile bütünleştirip kullanması gerekmektedir. Öğretmenlik, gerçek anlamda insan üzerinde çalışmayı gerektirdiğinden dolayı, eğitim ortamında değer, beklenti, tutum, direnç gibi insana özgü, kolaylıkla kontrol edilemeyen pek çok değişken yer almaktadır. Bu durumda öğretmen teknik bilgi ve becerileri yanında kendi iç kaynaklarına başvurup, duygularından, öngörülerinden, geçmiş deneyimlerinden, kendi yaşam felsefesinden destek almaktadır. Bilişsel süreçlerin yanında duyuşsal süreçleri yoğun bir şekilde işe koşmaktadır. Öğretmenin kişiliğinin bir bütün olarak öğrenme ortamlarına yansması, bu çerçevede bu çerçevede geliştirilen stratejiler; doğru ya da yanlış kararlar ve bunların sonuçları, diğer deneyimler öğretmenin tarzını kişiselleştirmektedir. Bu nedenle tek bir öğretmen tarzından söz etmek mümkün değildir. Ne kadar öğretmen varsa o kadar tarz vardır ( Sönmez, 2006).

#### **2.1.4. Öğretmenin Görevleri**

Öğretmenin görevleri, yaptığı işin önemi ve çok kapsamlı olması bakımından sayılamayacak kadar fazladır. Emek, zaman ve özveri isteyen öğretmenlik mesleği, titizlikle yapılması gereken ve çok sabır isteyen bir meslektir.

Öğrencileri okul içi çalışmalarını kavramsal olarak inceleyen Green bir öğretmenin öğretimle ilgili etkinliklerini düşünsel, stratejik ve kuramsal olarak üçe ayırmıştır. Düşünsel boyut, açıklama, sonuçlandırma, çıkarımda bulunma, nedenleri ortaya koyma, delil toplama, tanımlama, karşılaştırma; stratejik boyut güdüleme, danışmalık yapma, değerlendirme, planlama, isteklendirme, düzeni sağlama, soru sorma, kuramsal boyut; para toplama, öğrencileri gözetip koruma, nöbet tutma, toplantılara

katılma, öğrencilerin devam durumunu denetleme, veliler ile görüşme, öğrenci dosyaları ile uğraşma şeklindedir (Uyan,2002).

MEB'in yayınladığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde öğretmenin görevleri şöyle belirtilmektedir ( Demirdöğen, 2006) :

Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, programda belirtilen esaslara göre planlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim-öğretim ve yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

“Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda;

a) Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini geliştirerek onları hayata ve üst öğrenime hazırlamak,

b) Öğrencilere, Atatürk ilke ve inkılaplarını benimsetme; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve demokrasinin ilkelerine, insan hakları, çocuk hakları ve uluslar arası sözleşmelere uygun olarak haklarını kullanma, başkalarının haklarına saygı duyma, görevini yapma ve sorumluluk yüklenebilen birey olma bilincini kazandırmak,

c) Öğrencilerin, milli ve evrensel kültür değerlerini tanımalarını, benimsemelerini, geliştirmelerini bu değerlere saygı duymalarını sağlamak,

d) Öğrencileri, kendilerine, ailelerine, topluma ve çevreye olumlu katkılar yapan, kendisi, ailesi ve çevresi ile barışık, başkalarıyla iyi ilişkiler kuran, iş birliği içinde çalışan, hoşgörülü ve paylaşmayı bilen, dürüst, erdemli, iyi ve mutlu yurttaşlar olarak yetiştirmek,

e) Öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine, sosyal, kültürel, eğitsel, bilimsel, sportif ve sanatsal etkinliklerle millî kültürü benimsemelerine ve yaymalarına yardımcı olmak,

f) Öğrencilere bireysel ve toplumsal sorunları tanıma ve bu sorunlara çözüm yolları arama alışkanlığı kazandırmak,

g) Öğrencilere, toplumun bir üyesi olarak kişisel sağlığının yanı sıra ailesinin ve toplumun sağlığını korumak için gerekli bilgi ve beceri, sağlıklı beslenme ve

yaşam tarzı konularında bilimsel geçerliliği olmayan bilgiler yerine, bilimsel bilgilerle karar verme alışkanlığını kazandırmak,

h) Öğrencilerin becerilerini ve zihinsel çalışmalarını birleştirerek çok yönlü gelişmelerini sağlamak,

ı) Öğrencileri kendilerine güvenen, sistemli düşünebilen, girişimci, teknolojiyi etkili biçimde kullanabilen, planlı çalışma alışkanlığına sahip estetik duyguları ve yaratıcılıkları gelişmiş bireyler olarak yetiştirmek,

i) Öğrencilerin ilgi alanlarının ve kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasını sağlamak, meslekleri tanıtmak ve seçeceği mesleğe uygun okul ve kurumlara yönleltmek,

j) Öğrencileri derslerde uygulanacak öğretim yöntem ve teknikleriyle sosyal, kültürel ve eğitsel etkinliklerle kendilerini geliştirmelerine ve gerçekleştirmelerine yardımcı olmak,

k) Öğrencileri ailesine ve topluma karşı sorumluluk duyabilen, üretken, verimli, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkıda bulunabilen bireyler olarak yetiştirmek,

l) Doğayı tanıma, sevme ve koruma, insanın doğaya etkilerinin neler olabileceğine ve bunların sonuçlarının kendisini de etkileyebileceğine ve bir doğa dostu olarak çevreyi her durumda koruma bilincini kazandırmak,

m) Öğrencilere bilgi yüklemek yerine, bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma yöntem ve tekniklerini öğretmek,

n) Öğrencileri bilimsel düşünme, araştırma ve çalışma becerilerine yönleltmek,

o) Öğrencilerin, sevgi ve iletişimin desteklediği gerçek öğrenme ortamlarında düşünsel becerilerini kazanmalarına, yaratıcı güçlerini ortaya koymalarına ve kullanmalarına yardımcı olmak,

ö) Öğrencilerin kişisel ve toplumsal araç-gereci, kaynakları ve zamanı verimli kullanmalarını, okuma zevk ve alışkanlığı kazanmalarını sağlamak,

İlköğretim kurumlarının amaçları doğrultusunda öğrencileri eğitmek öğretmenin temel görevidir.

Görüldüğü gibi öğretmenlerin görevi sadece bilgiyi aktarma işiyle sınırlı değildir. Yönlendirici, rehber, koruyucu, üretici gibi birçok özelliğe aynı anda sahip olma ve bunları kullanabilme becerisine sahip olmalıdır.

## **2.2. Roller Arası Bir Çatışma Olarak İş-Aile Çatışması**

Birçok insan için hayatlarındaki en önemli iki şey, işleri ve aileleridir. Gerçekten de kişinin işi ve ailesi günlük hayatının çok büyük bir bölümünü geçirdiği; uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istediği en önemli iki alandır. Bununla birlikte kişinin hayatı aynı zamanda bir bütündür. Başka bir deyişle, iş ve aile rolleri üstlenmiş olan birisi için birbirinden farklı iki ayrı hayattan bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla bu iki rol birbirini kaçınılmaz şekilde etkilemektedir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş ve aile içindeki roller arasındaki etkileşimin bütün boyutlarıyla ele alınması gereği ortaya çıkmaktadır ( Eken, 2006).

### **2.2.1.Rol Kavramı**

Sosyolojinin bir ögesi olan rol kavramını açıklayan, pek çok kuram ve yaklaşımlar vardır. Bu farklı kuram ve yaklaşımlar bizi rol kavramını farklı açılardan anlamlandırmaya itmiştir.

“Yapısalcı-İşlevselci görüşe göre rol; insana toplum tarafından giydirilen bir elbisedir.”(Erkenekli,2001). Rol, kişileri toplum içinde edindikleri statüdür, kişisel ve toplumsal faktörlerin birleşmesinden meydana gelir.

Sosyal psikolojide rol terimi, bir kişiden beklenen davranışlar bütününe ifade etmektedir. Bu beklentiler, genellikle bireyin içinde bulunduğu ortama veya yer aldığı statüye göre farklılık göstermektedir. Çalışma yaşamında roller, büyük ölçüde, bireyin yapmak zorunda olduğu iş ya da görevlere karşılık gelmektedir.

Literatürde çeşitli rol ayrımlarına rastlanmaktadır: Bireysel ve kolektif roller, cinsiyet, yaş ve sosyal sınıf rolleri, psikosomatik, psikodramatik ve sosyal roller gibi.

Kişi pek çok örgütsel ve toplumsal role sahip olabilmektedir. Aile rolü olarak anne-baba, mesleki rol olarak öğretmen, asker, doktor, işçi mühendis, sosyal rol olarak dernek başkanı, takım kaptanı gibi birçok rolde bulunabilir. Bu çeşitlilik içinde kişi, farklı davranışlar içinde bulunmak durumundadır.

### **2.2.2. Rol Çatışması**

Rol çatışması aynı anda birden fazla rolü yerine getirme durumunda olan bir rol yükümlüsünün rol gereklerinden birine diğerini güçleştirecek biçimde daha fazla uyması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle rol çatışması, bir role ve rol yükümlüsüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğunu ifade etmektedir(Kılınç,2000). Bireyin üstlendiği birden çok rolün aynı anda ortaya çıkması, bununla birlikte yapmak durumunda olduğu rollerin karmaşası, kişide rol çatışmasına neden olmaktadır. Araştırmacılar, rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişiler arası gerilimin yükselmesine neden olduğunu, iş tatminini düşürdüğünü ve örgüte olan bağlılığın azalmasına neden olduğunu saptamışlardır (Kırel,1998). Rol çatışması yaşayan bireyler istenilen davranışları gösteremediklerinden performansları düşmekte; bu durum ise kendilerini başarısız hissetmelerine neden olmaktadır. Buna bağlı olarak bireyin kendine güveni azalmakta ve işinde tatminsiz olmaktadır. Bu tür olumsuzlukları yaşayan birey gittikçe işten uzaklaşıp yabancılaşmaya başlayacağı gibi başarısızlık kendisini işe yaramadığı hissini yaşamasına da yol açmaktadır. Bu olumsuz gelişmeler kişinin moralini bozmakta dolayısıyla iş tatminini de düşürmektedir (Steven ve diğ.,2001). İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, rol çatışmasının özel bir alanını ifade etmektedir.

### **2.2.3.İş-Aile Çatışması**

Kişilerin iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlarken üzerinde durulan kavramlardan biri de iş-aile yaşamı arasındaki çatışmadır. Çatışma, kişinin iş alanında karşılaması gereken taleplerin aile alanındakilere uymaması sonucunda oluşmakta ve şiddeti kişinin rollerinin önemine göre değişmektedir. Çatışma, tükenmişlik ve buna bağlı psikolojik rahatsızlıklara ve fiziksel şikayetlere, iş ve özel

hayatta doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Ailenin sosyal olarak yapılandırıldığı göz önünde bulundurulursa, herhangi bir aile yapısının avantajları ve eksiklikleri içinde bulunulan toplum tarafından belirlenmektedir. Toplumsal yapının eşler üzerindeki etkisi kendini cinsiyet rolleri ve aile içindeki iş bölümü olarak göstermektedir. Bu durumda ikili kariyer sahibi eşlerin pek çok konuda zorluk çektiği görülmektedir. Bu zorluklar arasında, sosyalleşme ve rol çatışmaları, yani iş rollerinin ve aile rollerinin çatışması gösterilebilir.

İş-aile çatışması eğer kişi aynı anda çalışan, ebeveyn, eş gibi birden fazla role sahipse ortaya çıkar. Bu rollerin her biri ilave zaman, enerji ve bağlılığı sorunlu kılar. Sahip olunan bu rollerin kümülatif toplamı kişide iki türlü zorlama meydana getirebilmektedir: Aşırı yük ve engellenme. Aşırı yük, farklı rollerin gereklerini yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerji ve zamanın kişinin karşılayamayacağı kadar fazla olmasıdır. Engellenme ise, Çatışan taleplerin rollerin gereğini yerine getirmeyi zorlaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği, rol çatışması, zihinsel ve fiziksel çabalar, iş kalitesiyle ilgili baskı, çok çalışmanın yarattığı psikolojik baskı ve aşırı yükleme gibi iş stresi unsurlarının da iş-aile çatışmasıyla doğrudan bir ilişkisi vardır(Kaya,2003). İş-aile çatışmasının neden olacağı stres, hem iş hem de aile yaşamının kalitesini etkileyerek bireyin mutluluğunu azaltabilmektedir (Adams ve diğ.,1996).

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iki yönlüdür: İş/aile çatışması ve aile/iş çatışması (Gutek ve diğ.,1991). Kişinin iş rolü, aile rolünü yapmayı engellediğinde iş/aile çatışması, aile rolü iş sorumluluklarını yerine getirmeyi engellediğinde ise aile/iş çatışması ortaya çıkmaktadır.

Çatışma, nedenlerine göre, zamansal, duygusal-zihinsel gerginlik ve davranış uyumsuzluklarına dayanan üç farklı boyutta yaşanmaktadır (Özen ve Uzun,2005).



### **2.2.3.1.Zaman Esaslı Çatışma**

Zaman esaslı çatışmada kişinin bir role ayırdığı zamanın diğer röle ayıracağı zamanı kısıtlaması durumudur. Bir role ayrılan zaman diğer rolün taleplerini karşılamadığında zaman esaslı çatışma gerçekleşmektedir.

Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir: a) Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılabilir. b) Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilir. Zamansal çatışmanın işe ilişkin kaynakları; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması olarak belirtilmektedir. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyuşmadığında yaşanmaktadır. Aileden kaynaklanan zamansal çatışma ise, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde evli olanların bekar çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir(Özen ve Uzun,2005).

### **2.2.3.2.Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma**

Bu çatışma türü kişinin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer roldeki sorumluluğunu etkilediği zamanlarsa ortaya çıkmaktadır.

Bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkileyebilmektedir. Örneğin işin yarattığı yerginlik ve üzüntü aile görevlerini engelleyebilir. Özellikle iş yaşamında aşırı iş yükü, kişiler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz deneyimler aile içi etkileşime olumsuz yansıyan duygusal sonuçlar doğurabilir. Ailedeki bu olumsuz duygusal tepkiler de aile üyelerine karşı alınganlık ve aile etkileşiminden kaçınmaya neden olabilmektedir. Gerginlik esaslı çatışmanın işe ilişkin kaynakları; iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının

düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık olarak bulunmuştur. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyete neden olabilir. Bu zihin meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir (Özen ve Uzun,2005).

### **2.2.3.3. Davranış Esaslı Çatışma**

Bireyin her iki roldeki davranış beklentilerinin çatıştığı durumlarda davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır. Yani kişinin işte saldırgan, azimli, girişken olması beklenirken, evde uyumlu, destekleyici, aileye yönelik davranışlar beklenmektedir. Bu iki roldeki davranışın zıtlığı davranış temelli çatışmayı doğurabilmektedir.

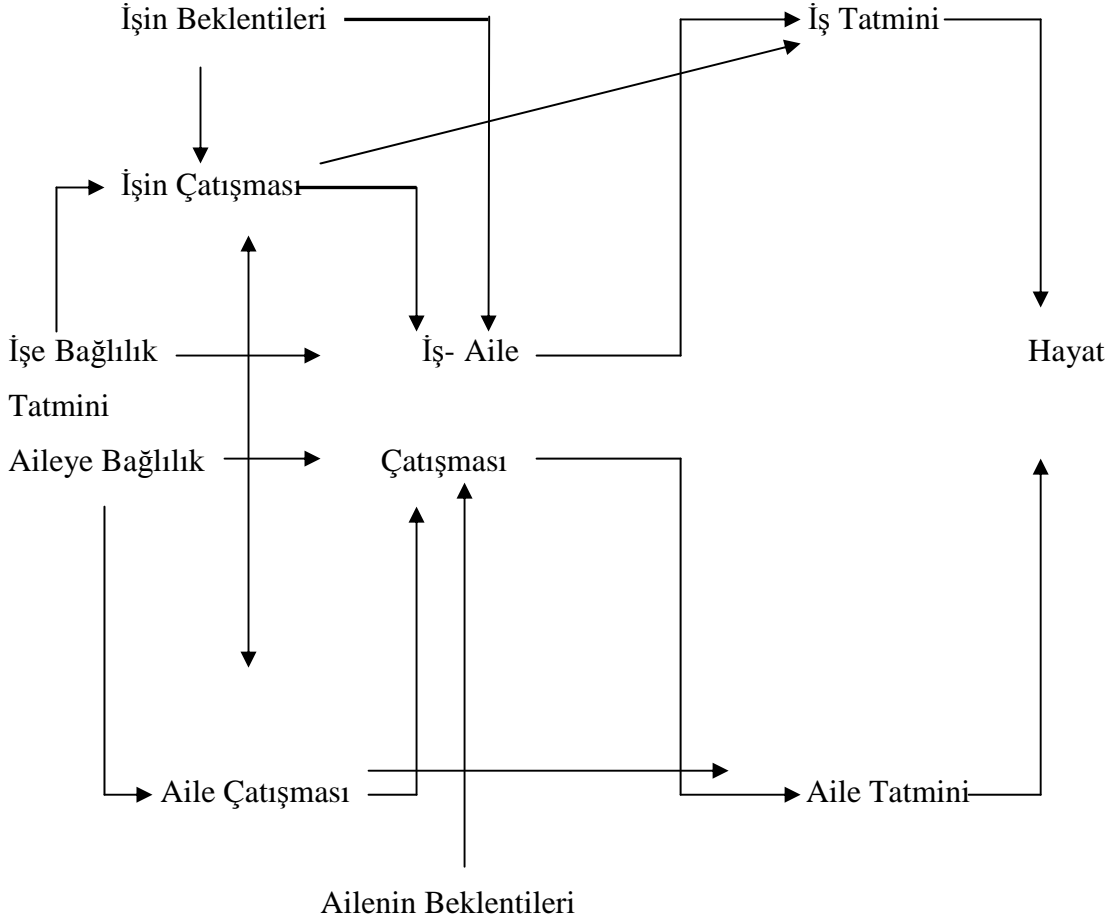
Geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olarak erkekler için iş sorumlulukları, kadınlar içinse aile önceliklidir (Özen ve Uzun,2005). Buradan şu sonuca ulaşılabilir: İş/aile çatışması erkekler arasında daha yaygınken, aile/iş çatışması kadınlar arasında daha yaygın olmaktadır.

### **2.2.4. İş-Aile Çatışmasının Süreci ve Boyutları**

Çalışan bir insan hayatını iki temel rol üzerine oturtmuştur. Bunlar iş ve aile rolleridir. Kişi her iki rolünü de yerine getirmek ve bu alanlarda tatmin olmak ihtiyacı içerisinde dir.

Çalışanların iş yaşamıyla ilgili olan toplam çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma programının yoğunluğu, iş yerinin stresli atmosferi gibi durumlar aileleri için ayırmaları gereken zamanı azaltabilir. Bu durum iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkileyerek iş-aile çatışmasını kaçınılmaz kılmaktadır. İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşamı doyumu, işten ayrılma durumu

üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının iş doyumu, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Efeoğlu,2006, s.20).



**Şekil 1: İş-Aile Çatışması Süreci (Duxbury,1991)**

### 2.3. İş Stresi

Stres insanın ortaya çıktığı ilk zamandan beri var olmasına rağmen özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı haline gelmiştir. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığı ve iş yaşamındaki performansını olumsuz yönde etkilemesinden

kaynaklanmaktadır. Modern toplum hastalığı olarak bilinen stres, aslında günlük yaşamın bir parçası olarak ifade edilmektedir.

### **2.3.1.İş Stresinin Tanımı**

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “iş stresi” kavramını ortaya çıkarmıştır. İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Buna göre, iş çevresinin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur.

### **2.3.2.Stres Oluşumunu Etkileyen Faktörler**

Strese neden olan faktörler; fiziksel çevre şartları, örgütsel ve bireysel faktörler olarak üç şekilde gruplandırılarak incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001).

#### **2.3.2.1. Fiziksel Çevre Şartları**

Çalışan kişinin çalışma ortamı ergonomisi kişinin fizyolojisini ve psikolojisini yakından etkilemektedir. Çalışma ortamındaki gürültü, aydınlanma, ısınma ve havalandırma sistemleri, işyerindeki fiziksel çevre şartlarına girmektedir, her olumsuzluk kişide iş stresine neden olmaktadır.

##### **2.3.2.1.1.Gürültü ve Titreşim**

Günümüzde birçok iş yerinde az veya çok gürültü mevcuttur. İş yerindeki çevre koşulları içinde gürültü, işgörenin iş yükünü etkileyen en önemli faktördür. Gürültü işgörenlerde rahatsız olmaktan başlayıp, işin zorlaşmasına hatta sağlık yönünden kalıcı kayıplara kadar artan olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Ayrıca gürültülü

ortamda çalışanların evde ve işyerlerinde çok fazla çatışmaya girdikleri, kızgınlık ve saldırganlık duygularının olduğu gözlemlenmiştir(Kural,1981).

### **2.3.2.1.2. Aydınlatma**

Çalışma yerinin yeterinde ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar, ışık şiddetinin artırılmasına paralel olarak üretimin % 8–27 oranında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Kötü ışıklandırma sıkıntılı bir çalışma ortamı yaratmakta, göz sinirlerini yıpratıp zayıflatmakta, geçici ve daimi körlüklere yol açmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001).

### **2.3.2.1.3. Isınma ve Havalandırma**

Çalışma ortamının sıcaklık ayarları çalışanların rahatlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Normal seviyenin dışındaki sıcaklık seviyeleri, sinirlilik durumu, verim düşüklüğü, çabuk yorulma, kaza, baş ağrısı ve tatminsizlik yaratır. Öte yandan teneffüs edilen havadaki oksijen oranı %2,4'ün üzerine çıkarılırsa, sağlık için tehlikelere, bayılma ve boğulmalara neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

### **2.3.2.2. Örgütsel Faktörler**

Stres oluşumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında, iş yükünün fazlalığı, işin niteliği, örgüt ikliminin olumsuzluğu, yönetim politikaları, iletişim sistemi, gelişme ve değişmelerde yetersizlik, iş güvenliği gibi unsurlar yer almaktadır.

#### **2.3.2.2.1. Aşırı İş Yükü**

Aşırı iş yükü, kişinin makul olmayan miktarda görevlerden ve üretim düzeyinden belli bir sürede sorumlu tutulması halidir. Bu uygulama genellikle kaygı, engelleme, umutsuzluk ve ödül kaybına neden olmaktadır. İşin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel

emek bireyin kapasitesini aşabilir. İşin kalitesi bozulabilir, iş zamanında bitirilemez, iş hatalı ve eksik yapılabilir. Bütün bunlar işgören ve onun yöneticisi üzerinde önemli ve normal boyutları aşan stres ve gerilimlere neden olabilir.

#### **2.3.2.2. İşin Niteliği**

Yapılan işin nitelikleri de birer stres faktörü olabilmektedir. Örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, işi görece elemanların bilgi, yetenek, tecrübe ve becerileri ile işin gerektirdiği tecrübe ve yetenek uyumsuzlukları birer stres kaynağı olabilmektedir. Bu durumda çalışanlardan beklenen başarı düzeyleri düşmekte ve stres artmaktadır.

#### **2.3.2.3. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler arasında en önemli bireysel stres kaynağı kişiliktir. Bunun yanında, algılama farklılıkları, geçmiş tecrübeler, aile düzeninin bozuk oluşu, boşanma, ölüm, taşınma ve ekonomik sorunlar iş ortamına yansıyan bireysel stres kaynaklarındandır.

##### **2.3.2.3.1. Kişilik**

Kişilik analizi ve stres ilişkisinde ilk ciddi çalışma ROSENMAN ve FRIEDMAN tarafından 1974 yılında ortaya konmuştur. Çalışmalarındaki kişilikler A ve B tipi olarak belirlenmiş, bunlara yönelik çeşitli özellikler tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

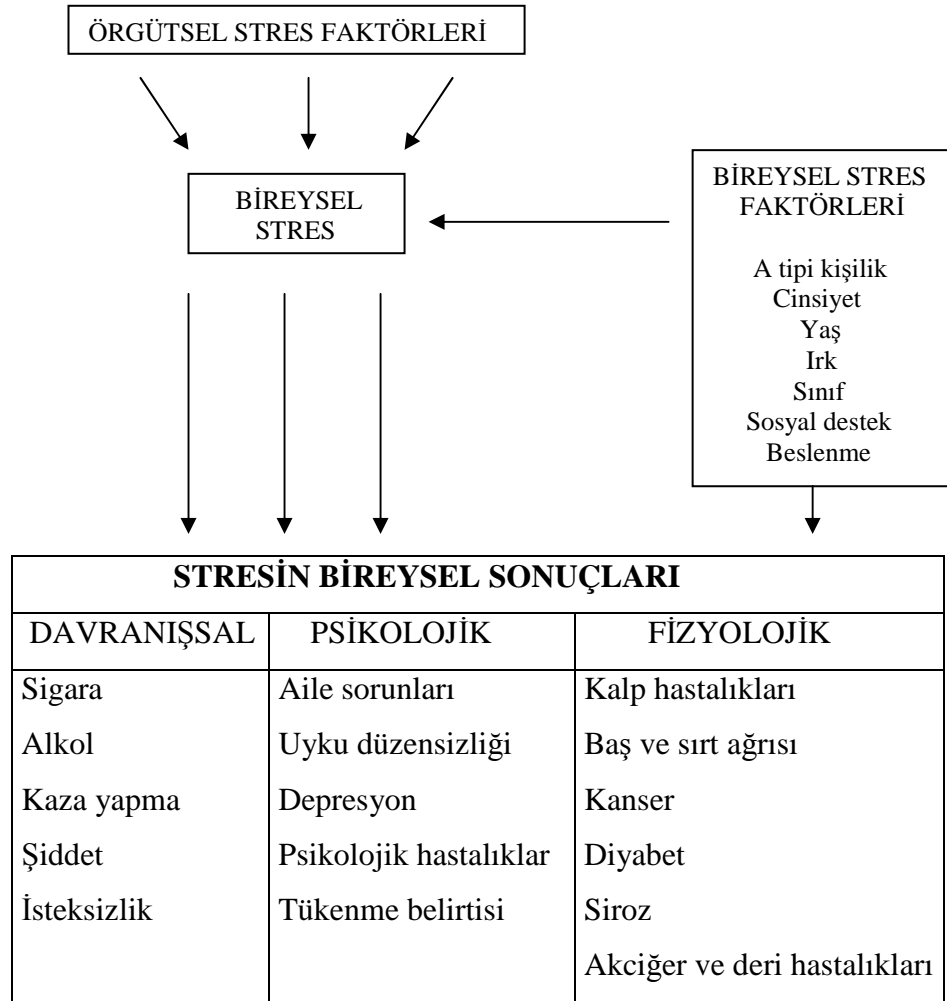
A tipi kişilik özelliklerini başarı hırsı, saldırganlık, hızlı tempo, çabuk öfkelenme, sabırsızlık, işi hemen bitirme isteği, dinlenmeyi sevmemek, işine aşırı bağlılık gibi faktörler oluştururken B tipi kişiliklerde rahatlık, başarı ve yükselmeye pek ilgilenmeme, her şeyi olduğu gibi kabul etme, sakin ve açık konuşma, başkalarıyla yarışmama gibi özellikler yer almaktadır. A tipi kişilerde B tipine göre daha çok iş stresi vardır.

### 2.3.3. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Stresin düzeyi kişiden kişiye değişebileceği gibi, kişide de zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Oluşum nedeni ne olursa olsun stres, olumsuz etkilere, düşük performansa, iş doyumsuzluğuna, düşük moral ve verimsizliğe yol açabilmektedir. Stresin bireye ve doğal olarak örgüte ciddi sıkıntılar yaşatabileceği kaçınılmaz bir gerçektir.

#### 2.3.3.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olarak üç aşamada incelenmiştir. Aşağıdaki şekilde stresin bireysel sonuçları yer almaktadır:



Şekil 2: Bireysel Stres Sonuçları ( Sabuncuoğlu ve Tüz,2001)

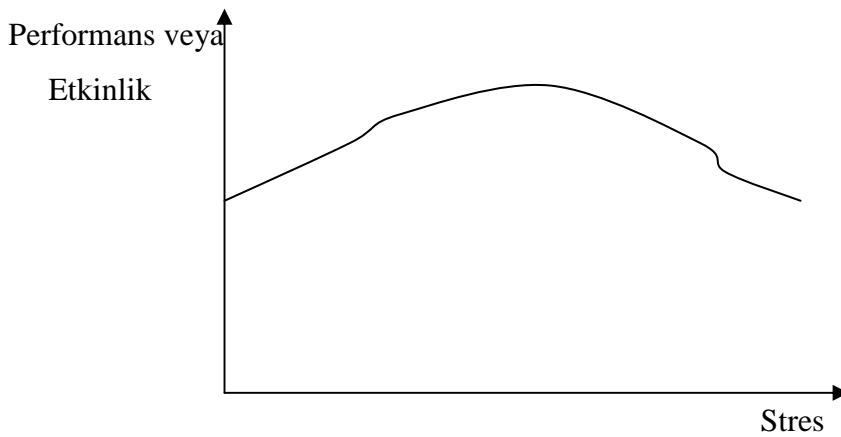
Alkol alma eğilimi stresin en çok görülen davranışsal sonucudur. Günlük sorunlardan kurtulmak için başvurulan alkolün yanında, sigara, uyuşturucu, aşırı yemek gibi olumsuz sonuçlar da yer almaktadır. Bunun gibi davranışlar sonuçların yanında, kalp ve damar hastalıkları, dolaşım sistemi rahatsızlıkları, sindirim sistemi hastalıkları, mide rahatsızlıkları gibi fizyolojik sonuçlar da yer almaktadır. Stresin psikolojik boyutuna bakıldığında, depresyon, kaygı, uykusuzluk, huzursuzluk gibi sonuçlar doğurmaktadır.

### 2.3.3.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stres altında psikolojik sorunlar yaşayan ve sağlığını kaybeden bir kişinin örgüte yansıyan olumsuz sonuçları kaçınılmaz olmaktadır. Bu sonuçlar arasında; performans düşüklüğü, çalışan devir hızı, işe devamsızlık, yabancılaşma gibi durumlar baş göstermektedir.

#### 2.3.3.2.1. Performans Düşüklüğü

Stresin performans üzerinde hem yararlı hem zararlı olduğunu kabul eden görüşler vardır. Bu konuda ilk kez 1908’de Yerkes ve Danson araştırma yapmışlar, stres ile performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal ilişki bulmuşlardır. Y-D Yasası olarak bilinen bu araştırmanın sonucu şekilde aşağıdaki gibi gösterilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001):





Şekilde, stresin performansı belirli bir noktaya kadar artırdığı, belirli bir noktadan sonra ise düşürdüğü görülmektedir. Aşırı stres durumunda kişi, hem fizyolojik hem de psikolojik rahatsızlıklar yaşayacağından, performans düşüklüğü kaçınılmaz olmaktadır.

#### **2.3.3.2.2. Çalışan Devir Hızı**

Kişi bir örgüt içinde sürekli stres altında çalışıyorsa, bu durum kişinin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engelleyecektir. Otokratik yönetim anlayışına sahip olan örgütler, kariyer gelişimine olanak sağlayamadıklarından birer stres faktörü olabilmektedirler. Çalışan devir hızının yüksek olmasına neden olan bu stres faktörleri, örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

#### **2.3.3.2.3. İşe Devamsızlık**

Stres kaynaklı psikolojik ve fizyolojik sorunları olan çalışanın devamsızlık yapma oranı yüksek olmaktadır. Alkolizm, isteksizlik, tembellik, sorumsuzluk gibi psikolojik etmenlerin yanı sıra, mide, kalp rahatsızlıkları gibi fizyolojik etmenler de çalışanın işe devam etme isteğini azaltmaktadır. Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001).

#### **2.3.3.2.4. Yabancılaşma**

Çalışanların sorunlarını tanımlamada fazlaca kullanılan kavramlardan birisi de yabancılaşma olmuştur. Genelde yabancılaşma kavramının iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk, moral eksikliğini karşılaması yanında çalışan kişinin kuruma karşı olan duygusal bir tepkisini de ifade etmektedir.

## **2.4. Performans**

Örgütlerin başarısı, elindeki kaynakların, özellikle en önemlisi olan insan gücünün en verimli ve etkili bir şekilde kullanımına bağlıdır. Bu aşamada karşımıza ‘performans’ olgusu çıkmaktadır. Performans, bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde, kendisinden beklenen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar olarak tanımlanabilir.

### **2.4.1. Performans Kapasitesi**

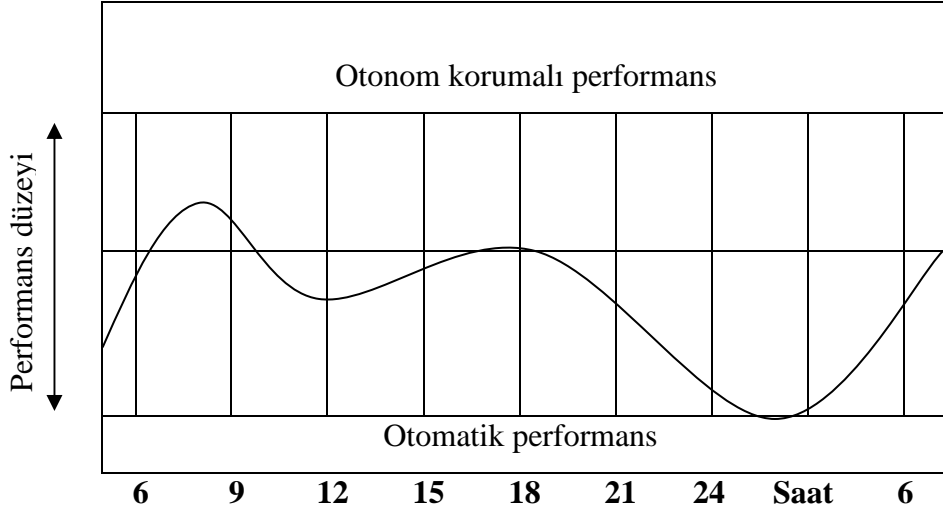
Performans kapasitesi, işçinin belirli bir işi yapabilmek için doğuştan sahip olduğu özellikler ya da sonradan edindiği becerilerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Babalık, 2005). Kısa süre için ortaya konabilecek maksimum performans ve uzun süre sürdürülebilen sürekli performans olarak iki farklı sınıfta değerlendirilen performans kapasitesinde önemli olanın sürekli performans olduğu belirlenmiştir.

### **2.4.2. Performans Arzusu, İş Yapabilme Düzeyi**

Performans arzusu, bir işi yapmaya hazır ve hevesli olma olarak tanımlanırken, iş yapabilme düzeyi, iş yapabilme yeteneğini gösteren performans kapasitesinden farklı bir olgu olarak görülmüştür. İşçinin işi yapabilme düzeyi, o gün ortaya koyacağı performans, iş yapma yeteneğine eşit olabileceği gibi ondan az da olabilmektedir (Babalık, 2005). İş yapabilme düzeyini, fizyolojik açılarından ve psikolojik açılarından etkileyen faktörler bulunmaktadır.

#### **2.4.2.1. İş Yapabilme Düzeyini Fizyolojik Açından Etkileyen Faktörler**

Çalışanın performansı gün içinde zamana bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Buna etki eden faktörler arasında uyku, açlık, iklim, iş ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenler yer almaktadır. Günün 24 saatlik diliminde performans düzeyinin maksimum ve minimumları arasındaki fark kişiden kişiye değişiklikler gösterse de zaman yönünden birbirine benzemektedir.



**Şekil 4: Günlük Biyolojik Ritim ( Babalık, 2005 )**

Performans düzeyi öğleden önce yüksek olmakla birlikte, öğleden sonra düşüş göstermekte, sonra tekrar bir artış göstererek, saat 02–04 arasında minimum düzeye inmektedir.

#### **2.4.2.2. İş Yapabilme Düzeyini Psikolojik Açıdan Etkileyen Faktörler**

Kişinin iş yapabilme düzeyini psikolojik yönden etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında işin saatleri, iyi ücret, işinde yükselme şansı gibi kişiyi motive eden, işinde tatmin duygusu uyandıran unsurlar bulunmaktadır.

##### **2.4.2.2.1. Motivasyon**

Psikolojik bir olgu olan motivasyon, değişik açılardan ele alınmış ve bir çok tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

“Bir güdünün, içten ya da dıştan gelen şiddetli veya yoğun bir uyarıcının etkisiyle ve istekle oluşturulan bir davranış durumudur.” (Silah,2005).

“Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı oluşturarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir.” (Atalay,2006).

“Organizmayı davranışa iten, bu davranışların düzenlilik ve sürekliliğini belirleyen, davranışa belirli bir yön ve amaç veren çeşitli iç ve dış etkenler ile bunların işleyişini sağlayan mekanizmalardır. “(Aydın,2001).

Örgüt verimi ve çalışanın iş tatmini açısından son derece önemli olan motivasyonla ilgili birçok teoriler ortaya atılmıştır. En önemlilerinden bir tanesi Abraham Maslow’un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramı’dır. Bu kuram, insanı dış faktörlerin değil iç ihtiyaçlarının motive ettiği düşüncesini taşımaktadır. Bir hiyerarşi içinde gruplandırılan ihtiyaçlar, teoriye göre kişiyi asıl motive eden faktörlerdir.



**Şekil 5: Maslow’un İhtiyaç Hiyerarşisi ( Babalık, 2005)**

Maslow’un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramı’na göre; fiziyojik ihtiyaçlar olan açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik gibi gereksinimler giderilmeden organizmanın diğer ihtiyaçları yerine getirmesi düşünülemez. Bu ihtiyaç karşılandıktan sonra ikinci aşama olan güvenlik gereksinimlerine sıra gelmektedir. Bunlar, korunma, barınma, korku ve kaygıdan uzak durma, hayatını güven içinde sürdürebilmesi için gerekli olan kural ve yasalardır. Güvenlik ihtiyacını karşılayan birey, bir sonraki aşama olan sosyal gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Başkalarıyla birlikte yaşama, başkaları tarafında kabul görme, sevmeye ve sevilme, arkadaşlık gibi ihtiyaçlar sosyal ihtiyaçlara girmektedir. Bir sonraki basamak olan

değerlendirme gereksinimi, sosyal ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Güçlü olma, başarı elde etme, özgürlük, prestij, statü elde etme, önemli olma, saygı görme gibi ihtiyaçlar, değerlendirme gereksinimi basmağında yer almaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, hiyerarşisinin en üstünde yer alır. Maslow bu ihtiyacı, bireyin kendini yetenek ve becerileri doğrultusunda geliştirmesi olarak tanımlamıştır.

Örgütler, bireylerde farklılıklar gösteren bu gereksinim düzeylerini göz önünde bulundurarak, çalışanların motivasyonlarını üst düzeyde tutmak adına, Maslow'un bu ihtiyaç hiyerarşisini aşağıda verilen tablodaki gibi kurumlarında uygulama yoluna gitmişlerdir.

**Tablo 1: Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması (Güldal,2006)**

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
1-Fizyolojik	Yiyecek, içecek, seks, uyku vb.	a.Ödemeler b.Hoş bir çalışma ortamı c.Kafeterya
2- Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	a.Güvenli çalışma koşulları b.Örgütsel olanaklar c.İş güvenliği
3- Sosyal	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	a.Birlikte iyi çalışan iş grubu b.Arkadaşça denetim c.Profesyonel ilişkiler
4- Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	a.Sosyal tanınma b.Unvan c.Yüksek statülü iş d.İşten alınan geri bildirim
5-Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	a.Anlamlı bir iş b.Yaratıcılık için olanaklar c.İşte amaçlara ulaşma d.Örgütte ilerleme

#### 2.4.2.2.2. İş Tatmini

Bugüne kadar birçok araştırmacı tarafından tanımlanan iş tatmininin en çok kabul göreni, Locke tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iş tatmini, kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu oluşan zevkli veya olumlu hislerdir(İnce,2003). İş tatminsizliği ise, bir işin her ne sebeple olursa olsun bireyin işle ilgili beklentilerini tam olarak karşılayamaması sonucu görülmektedir (Ceylan,2006).

Kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamı, beraber çalıştığı iş arkadaşları, amiri, işteki konumu ve iş güvenliği, iş tatminiyle yakından ilgilidir (Şimşek,1995).

İş tatminini etkileyen bireysel ve çevresel faktörler vardır. Bireysel faktörler arasında; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, kişilik özellikleri, medeni durum, çocuk sahibi olma gibi etmenler yer alırken, çevresel faktörlerde; işin kendisi, yöneticilerin davranışı, ücret, ilerleme imkanları, takdir edilme, çalışma koşulları, iş arkadaşları ile ilişkiler, statü, iş güvencesi, örgüt kültürü, stres, rol çatışması gibi unsurlar, iş tatmini üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır.

Tüm bu bölümlerde anlatılanları ve performansı etkileyebilecek diğer faktörleri ve aralarındaki ilişkileri tablo 2'deki gibi göstermek mümkündür (Babalık,2005).

**Tablo 2: İşgörenin Performansını İlgilendiren Faktörler**

Performans Kapasitesi	Mesleki bilgi	Zeka, okul eğitimi, genel kültür, meslek içi eğitim, deneyim
	Mesleki yetenek	Beden yapısı, beceri, eğitim, doğru yönlendirme
	Dinlenme-Sağlık	İş süresi, mola düzenlemesi, serbest zaman, uyku, tatiller, iş koşulları, tıbbi destek ve yönlendirme
	Beslenme	Evde, iş yerinde beslenme beslenme rejimi

(Tablo 2'nin devamı)

Performans Arzusu	Duygusal hal	İş yerinde renk, müzik, amirin davranışı, beğenilme, saygınlık, verilen işin önemi, bilgilendirilme, grup davranışı, güven, ücret, iş garantisi, işletmeyle özdeşleşme
	Akılcı hal	Gerçekçilik, ailevi sorumluluk, maddi sorumluluklar, para kazanma arzusu
Performansın Cazibesi	Saygı görme-beğenilme arzusu	İşe yarama, "bensiz olmaz" duygusu, meslektaşlar arası yarış, unvan, aile ilişkileri
	Para cazibesi	Ücret düzeyi, performansı artırma şansı, sosyal çevre, ücrette adalet
İş Koşulları	İş yeri	İşin ağırlığı, şekli, hareket sıklığı, hassasiyeti, beden konumu vb.
	İşte çevre koşullar	Aydınlatma, gürültü, havalandırma, sıcaklık, nem, toz, titreşim, kirlilik v.b.

## BÖLÜM III

### EVLİ BAYAN ÖĞRETMENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ STRESİ VE PERFORMANSA ETKİLERİ

#### 3.1. Evli Bayan Öğretmenler Ve İş-Aile Çatışması

Bireyler, yaşamlarında onlara kimlik kazandıran ve yaşamını işgal eden iki temel etkinlik alanı ile karşı karşıyadır. Bunlar iş ve ailedir. Yaşamları bu iki süreç vasıtasıyla organize olmuştur ve bunlar aracılığıyla tatmine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu iki etkinlik alanına ilişkin sorumluluk ve beklentiler zaman zaman belirsizlik ve çatışmayı beraberinde getirmektedir. Özellikle kadın açısından iki temel rol kaynağı olan aile ve iş daha yoğun çekişmelerin belirleyicisi olmaktadır. Bunların eş zamanlı olarak yerine getirilmesi zorunluluğu ise çatışmayı beraberinde getirmektedir. Böyle olunca da aile sorumlulukları kadının iş yaşamına girişinde ve ilerlemesinde engel teşkil edebilmektedir (Fidan,2005).

Aile içinde gözlenen kadın ve erkek rolleri toplumların kadın ve erkeklerle ilgili beklentilerini yansıtan sosyal olgulardır. Biyolojik unsurlar ile toplumsallaşma süreci deneyimlerini kapsayan çeşitli etkiler kadın ve erkeği farklı rollere yöneltmektedir. Bu farklı rollerle ilişkili toplumsal inanç ve beklentiler ise bireyi cinsiyete dayalı davranışlar sergilemeye koşullamaktadır. Geleneksel olarak erkek ailenin geçimini sağlamak için ev dışı rollerle, kadın aile bireylerinin bakımının sağlanması gibi ev içi rollerle görevlendirilmiştir (Telsiz,1995).

Kadının çalışma yaşamına girmesiyle birlikte iş yükü artmış, hem mesleğinin gerekleri olan işleri yapmak zorunda kalmış, hem de ev içi işler ve çocuk bakımını üstlenmiştir. Bu iki rol arasında gidip gelen kadının iki iş yükünü de birlikte yürütmek durumunda bırakılmıştır.

İş-aile dinamikleriyle ilgili araştırmalar iş ve aile rollerinin kişisel zaman ve enerji yönünden birbirleriyle rekabet eder durumda olduğunu göstermiştir. Aile ve iş rolleri



arasındaki bu rekabet bazen öyle şiddetli olur ki, bu durumda aile ile iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü bireyin karasızlığı, kişiyi karamsarlığa sürükleyebilir. Bu durum bireyin kariyer planlaması ve geliştirmesinde ilgilendiği iş aktivitesindeki rollerinin, bir aile üyesi olarak anlamsızlaşabileceğini de göstermektedir. Bunun sonucu olarak iş tatminin düşmesi, ailevi dengenin oturtulamaması, kariyer ve hayat tatmininin azalması ve stresin artması söz konusu olur (Kaya,2003).

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukların önemli bir bölümünü, hala, ev, aile ve çocuk sorumluluklarının geleneksel biçimde devam etmesi oluşturmaktadır. Çalışan kadının konumu, kazancı ne olursa olsun, hala ev ve çocuk bakımının en büyük yükünü kendi taşımaktadır. “İkinci Değişim: Çalışan Ebeveynler ve Evdeki Devrim” kitabının yazarı Dr. Arlie Hochschild, evin günlük işleri yüzünden kadınların erkeklerden haftada 15 saat daha fazla çalıştıklarını söylemektedir. Başka bir araştırma ev işlerinin %75’inin çalışan kadınlar tarafından yapıldığını göstermektedir. Çalışan kadın, hem işinde başarıyı hedeflerken hem de toplumsal şartlanmışlıkla ev kadını ve annelik sıfatını en ideal şekilde yürütme çabasındadır. Evini ihmal ettiği takdirde çok mutsuz olmaktadır. Çalışan kadın, evdeki rolü ile dışarıdaki rolünü uyumlaştırmak ve dengelemek zorundadır. İki rolün arasında sıkışan kadın, işini ya da evini tercih etmek zorunda kalabilmektedir (İncioğlu,2001). Her iki durum da, kişinin rolleri arasında çatışması sonucunu doğurmaktadır.

Sosyo-kültürel unsurların belirleyiciliğinde oluşan cinsiyetçi rol dağılımı, kadının belirli alanlarla sınırlanan faaliyet alanını ortaya çıkarmakta, kadına belirli davranış kalıpları sunmaktadır. Toplumsal rol bölüşümü sonucunda oluşan etkinlik alanı ve bunun özdeşleştirilmesi ve pekiştirilerek geçerliliğini sürdürmesi günümüz kadınının iş yaşamına hızla girişiyle çoklu roller üstlenmek zorunda kalmasına yol açmış ve etkinlik alanını genişletmiştir. Kadının yaşamında modern rollerle eski roller birlikte barınmakta ve buna kadının aile alanına yaptığı yatırıma verdiği özerklik ve anlamın katkı yapması yanında, iktidar ve yakın ilişkinin eşlik etmesine de neden olmaktadır. Kadının çalışma faaliyetiyle birlikte ev ile ilgili gündelik yaşam faaliyetlerinin yerine getirilmesi zorunluluğu kadın adına önemli sorunlara kaynaklık etmektedir. Çalışma hayatına ve ailesine ilişkin roller ve sorumluluklar eş zamanlı gerçekleştirme

zorunluluğundan dolayı kadın açısından sıkıntının kaynağı haline gelmektedir. Bunun sonucunda çoğu kadın kendilerini eşit değerli iki tam zamanlı işle karşı karşıya bulmaktadırlar (Fidan,2005).

Ev işlerinin paylaşımında, yemek pişirme, temizlik yapma bulaşık yıkama, ütü yapma gibi işleri daha çok kadın yapmakta, ancak erkek özel durumlarda bunları eşi ile paylaştığında ise “ yardım etmek” adına yapmaktadır. Geleneksel olarak toplumda kadına ait kabul edilen faaliyetlerde, çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında da önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Kadının bu işleri tek başına yapma oranı çalışan ve çalışmayan kadın arasında %10'luk bir fark göstermektedir. Elde edilen bu bulgular bize kadınların hangi eğitim durumunda olursa olsun ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olduğunun bir göstergesi olmaktadır (Akalin,2002). Tablo 3'te ev işlerinin kadına ve erkeğe göre dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 3: Ev İşlerinin Kadına ve Erkeğe Göre Dağılımları**

	Erkek	Kadın	Beraber	Akraba	Ücret karşılığı	Yapılmıyor
Yemek yapma	2,0	87,1	9,5	0,8	0,4	0,2
Ütü	2,2	84,3	9,5	1,1	0,9	2,2
Sofranın kurulup kaldırılması	2,4	74,1	22,6	0,6	0,2	0,1
Günlük yiyecek içecek alışverişi	33,3	37,7	26,8	1,3	0,3	0,6
Faturaların ödenmesi	69,1	17,0	10,2	2,8	0,4	0,5
Bakım-onarım,tamir	68,4	6,7	6,4	4,0	13,5	1,2

Kaynak: TÜİK ,2006

Tabloda görülen sonuç, kadınların yemek yapma, ütü, sofra kurup kaldırma, günlük yiyecek içecek alışverişi gibi ev işlerini çoğunlukla kendileri yapmakta, faturaların ödenmesi, bakım, onarım, tamir gibi işleri de erkekler üstlenmektedir.

Görüldüğü gibi çalışan kadının çoklu roller yüklenmesi sonucunda karşılaştığı çatışma ve sıkıntının büyük ölçüde kadının çalışma faaliyetine bakış açısından ve iki sorumluluk alanı arasındaki öncelik farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. İki alan arasında uzlaşmazlık, kadının, bir takım sorumluluklarını diğer aile üyeleriyle paylaşma yerine tamamen üzerine almak istemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum toplumsal olarak da bu yönde bir algılayışın benimsetilmesinin bir neticesidir. Söz konusu sorunun çözümünde de kadın merkeze yerleştirilerek, kadın odaklı çözüm önerileri oluşturulmakta ve çözüm bulmada kadının çabası istenmektedir. Bu durumda kadın iki seçenekle karşı karşıya kalmakta; iş yaşamını terk etmek veya aşırı iş yükü ile yaşamak zorunda kalmaktadır (Fidan,2005).

İş-aile çatışması, çalışan kadın olarak eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenleri de kapsamaktadır. Çok kapsamlı bir meslek olan öğretmenlik farklı birçok işi yapmayı gerektirmektedir. Bunlar arasında sınıf içi ders faaliyetleri, toplantılar, plan-programlar, rehberlik faaliyetleri, eğitici kol çalışmaları, veli görüşmeleri, geziler, etütler, komisyon çalışmaları gibi iş yükü yer almaktadır. İş ve aile rolleri arasında kalan öğretmenler yoğun olarak rol çatışmasını yaşamaktadırlar.

### **3.1.1.Çalışan Anne Olmak**

Herkes için farklı zorlukları olan annelik süreci çalışan anneler için baş etmesi daha güç bir süreçtir. Çalışan annelerin bir bölümü ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışmak zorunda oldukları, diğer bir bölümü ise ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmemek veya mesleklerinde uzaklaşmamak için çalışmaktadırlar. Her iki koşulda da çalışan annelerin aşırı sorumluluk yüklenme, zihinsel ve bedensel yorgunluk, çocuklarına karşı suçluluk duygusu, çocuk bakıcısı arayışları gibi pek çok sorunları bulunmaktadır. Çocuklarını çalışarak büyüten anneler bunun yaşamlarındaki en zor şey olduğunu söylemektedirler (Kartal,2007).

Ülkemizde çalışan kadınların ev kadınlığı, annelik gibi geleneksel rollerinin devam ettiği, bu rolleri hafifletici anaokulu-kreş gibi kurumların yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenler ev işleri, çocuk bakımı sadece kadının sorumluluğu içerisinde görünmekte, hatta bazı geleneksel çevrelerde kadınların sadece bu işleri yapabileceğine inanılmaktadır. Bu temel görüş çerçevesinde çocuk bakımı, çalışan tüm kadınların sorunudur (Elmacı,1996).

Zamanının büyük bir kısmını işte geçiren anneler eve geldiklerinde çocuğuyla, eşiyle, ev işleriyle ilgilenmek ve yemek yapmak durumundadır. Bu durumda anne, çoğu şeye yetişemediğini ve yetersiz olduğunu hissedebilmektedir.

Çalışan anneler ev ve iş arasında koştururken eşlerine, çocuklarına ve çevresindeki insanlara karşı daha az toleranslı olup kızgınlıklarını onlara yansıtabilmektedirler. İşte ve evde işlerin, olmasını istedikleri gibi olmadığını düşünüp yapılan işi beğenmeyebilmektedirler. Bu durum aslında kendilerini aslında yetersiz hissetmelerinden kaynaklanmaktadır. Böylece kendilerine olan kızgınlıklarını başka insanlara yansıtmış olmaktadırlar. Tüm bu karmaşa içinde anne, zaman zaman iş yerinde keyifli vakit geçirdiğinde suçluluk hissetmekte ve işe gitmeyi bencillik olarak görmeye başlamaktadır. Anneliğe, ešliğe ait görevleri tam olarak yerine getiremediğini hissederken iş ve sosyal yaşamında mutlu hissetmesi suçluluk duygusu ve kaygılarını yoğunlaştırabilmektedir (Tüter,2007).

Tüm bu gerçekler göz önüne alındığında annelik ve iş kadınlığı rolleri arasında sıkışan kadın, rol çatışmasını en üst düzeyde yaşamakta, hayatında bir dizi olumsuzluklar süreci olarak görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır.

### **3.2. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresine Etkileri**

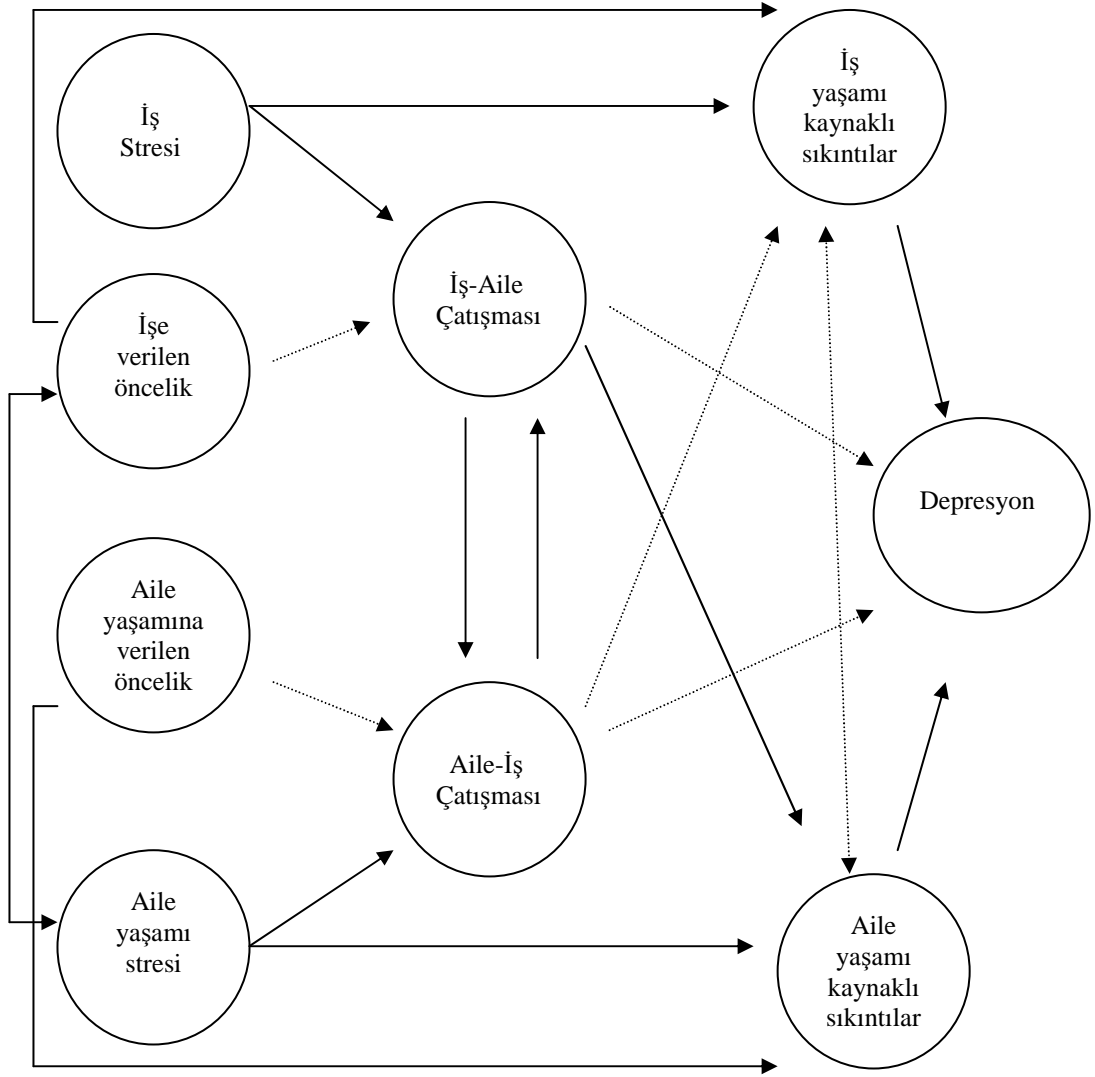
İş stresi konusunda yapılan çeşitli çalışmaların sonuçları, çalışan tarafından algılanan stres kaynaklarının çalışanın iş çevresinin parçası olduğunu ve çalışanların iş dışı yaşamıyla ilgili olan durumlar veya değişimlerin iş stresi yaratmasına neden

olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu konu üzerinde çalışan üç farklı gruptaki araştırmacılar ( O. M. Karatepe ve L Baddar; R. G. Netenmeyer ve J.S. Boles; A.D. Vinokur , P.F. Pierce ve C. L. Buck ), iş-aile yaşam çatışmasının iş stresiyle, hangi çerçevelerde ve ne yönlerde ilişkilendirildiğini incelemişlerdir (Efeoğlu,2006).

Vinokur, Pierce ve Buck, iş-aile çatışmasından doğan psikolojik rahatsızlıkları ele alarak yaptıkları araştırmalarında, iş stresi, işe verilen öncelik, aile yaşamına verilen öncelik, aile yaşamı stresi, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş yaşamı kaynaklı sıkıntılar, aile yaşamı kaynaklı sıkıntılar ve depresyon olarak tanımladıkları değişkenler arasındaki ilişkileri şekil 6'da gösterilen model çerçevesinde ilişkilendirmişlerdir.

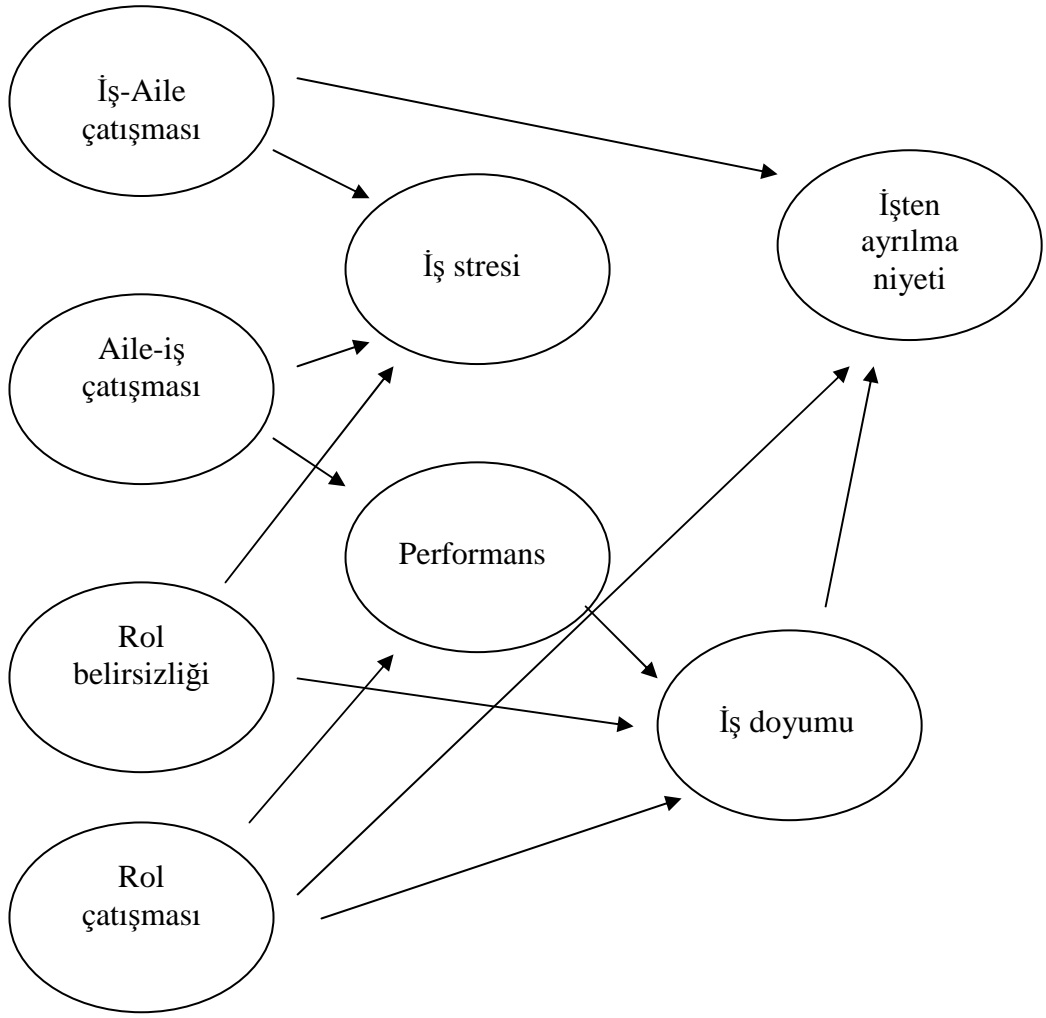
Şekil 6'da gösterilen modele göre iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi görülmemektedir.

Vinokur, Pierce ve Buck'un geliştirdikleri bu modele karşılık, Netenmeyer ve diğerleri, konuyla ilgili geliştirdikleri başka bir modelde, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedirler. Çalışmalarında, çalışanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin iş stresi, iş doyumunu ve performans düzeylerinin yanı sıra işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemektedirler. Çalışmanın sonucunda, iş-aile çatışması ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin varolmasının beklenebileceğini, aile-iş çatışması ile iş stresi arasında ise ilkinin göre daha zayıf bir ilişkinin varolmasının beklenebileceğini belirtmektedirler.



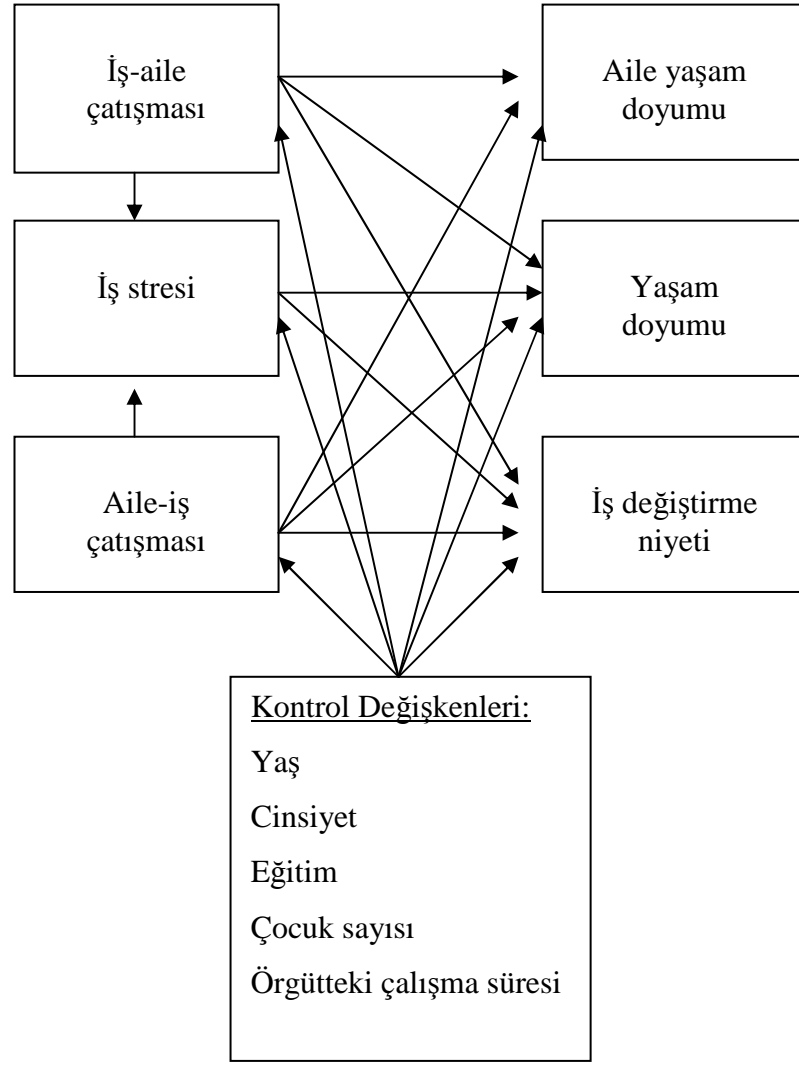
**Şekil 6: İş Stresinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi (Vinokur ve diğ.)**

Netenmeyer ve diğerleri, daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren şekil 7'deki modeli geliştirmişlerdir. Bu model iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde doğrudan etkili olacağını varsaymaktadırlar. Araştırmacılar geliştirdikleri model çerçevesinde çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olmasını taşma kuramı kapsamında gerekçelendirmektedirler. Taşma kuramına göre, iş ve aile yaşam alanlarından birinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanını da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır (Efeoğlu,2006).



**Şekil 7: İş-Aile Çatışmasının İş Stresiyle İlişkisi** (Netenmeyer ve Diğ.,2004)

Netenmeyer ve diğerlerinin geliştirmiş olduğu modeli esas alan bir başka çalışma da Karatepe ve Baddar (2005)'in çalışmalarıdır. Karatepe ve Baddar, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kaçınılmaz olduğunu bunun sonucunda da iş stresinin yaşanmasının beklenebileceğini belirtmişlerdir. Araştırmaları sonucunda savundukları bu görüşü şekil 8'de gösterilen şekilde modellemişlerdir.



**Şekil 8: Aile-iş Çatışmasının İş Stresiyle Doğrudan İlişkisi**

Bu üç gruptaki araştırmacılar, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkisi olup olmadığının veya ne derecede etkili olduğunun araştırmasını yapmışlar; Vinokur ve diğerlerinin iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkisi olmadığını savunurken, Netember ve diğerleri ve Karatepe-Baddar bu çatışmanın iş stresini doğurabileceği kanısına varmışlardır.

İş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki etkilerini yapılan araştırmaların bulguları ışığında açıkladıktan sonra, bu çatışmanın, kadın eğitim çalışanları üzerinde stres etkisi yaratıp yaratmadığı konusuna değinmek gerekirse; evli ve çocuk sahibi kadın öğretmenlerin de iş-aile çatışması sonucu stres yaşadıklarını söylemek mümkün



olmaktadır. Bunu açıklamak için evli ve çocuk sahibi olan bayan öğretmenlerin sorunları üzerinde durmak gerekmektedir.

### **3.2.1. Evli ve Çocuklu Bayan Öğretmenlerin Sorunları**

Bu gün eğitim işkolu çalışanlarının %45'ini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınları bu mesleğe iten önemli etkenlerden bazıları, devlet garantisi altında olmaları, aynı emeği vererek erkeklerle eşit maaş ve haklardan faydalanmaları, tatillerinin çok olması ve bu sayede evine, çocuklarına zaman ayırma olanağının cazipliği gelmektedir. Buna karşın bayan öğretmenler de çalışan kadın olarak bir takım problemler yaşamaktadır. Ortaya çıkan bu problemlerin temel kaynağı, evlenip çocuk sahibi olmakla birlikte ev ve aile sorumluluğunun artması, üstesinden gelinmesi güç bir tempoda hayatına devam etmek zorunda olmasıdır. Kadın adına ortaya çıkan bu güç durum, onu ev-iş ikilemi içine sokmaktadır.

Her ne kadar evli çalışan kadınlar, çalışmayan kadınlara göre ev ile ilgili sorumluluklarına daha az zaman ayırabilse de erkeklerle karşılaştırıldığında zamanlarının önemli bir kısmını aile sorumluluklarını gerçekleştirmeye ayırmaktadır. Bu durum kadının zaman ve enerjisinde bölünmeye yol açmakta, kadına iş yaşamında rekabet açısından dezavantaj sunmaktadır. Ayrıca, iş ve ev yaşamı taleplerinin çatışması genellikle aileler üzerinde büyük bir stres kaynağı olarak algılanmaktadır (Fidan,2005).

İzin sorunu, çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin en önemli sorunlarından. Gerek doğumdan önce gerekse doğumdan sonra kadının yasal hakkı olarak kendisine verilen izin süresinin çok kısa olduğu bir gerçektir. Kadın memura tanınan izin süreleri, doğumdan önce ve doğumdan sonra 8'er hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Bu süreler, gerektiğinde doktorlar tarafından uzatılabilmekte ise de yeterli değildir. Sekiz hafta olarak belirlenmiş olan doğum sonrası izin süresi, annenin kendini toparlaması için yeterli olmadığı gibi, kadının annelik rolünü benimsemesi ve anneliğin zevkine varabilmesi için yeterli değildir. Çocuğun ilk aylarda gerek biyolojik, gerek psikolojik açıdan annesine duyduğu ihtiyaç büyüktür. Çocuğun anne

sütüyle beslenmesi sağlığı açısından ne kadar önemliyse, duygusal gelişimi için de o kadar önemlidir (Razon,1983).

Çocuk bakıcısı bulma sorunu, doğum sonrası izni dolan öğretmenlerin diğer sorunlarından. Devlet tarafından açılan kreşlerin yetersizliği, varolan kreşlerin saatlerinin uygunsuzluğu, özel kreşlerin maddi olanakları aşması, çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin sorunlarına çözüm getirememektedir. Karşılaşılan bu güçlükler kadının yaşamını stresli hale getirebilmekte, içinden çıkılması güç zorluklarla baş etmek zorunda bırakılabilmektedirler.

### **3.3. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının Performansa Etkileri**

En yalın ifadesiyle eğitim, bireyde davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Eğitim sisteminin en stratejik unsuru öğretmendir. Öğretmenin ruh sağlığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi, eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilemektedir (Cemaloğlu,2002). Bu anlamda öğretmenin performans düzeyi, eğitim-öğretimin kalitesi için vazgeçilmez bir unsurdur.

“Evli ve çocuklu bayan öğretmenlerde, sorumluluklarının ağır olması iş performansını etkiler mi?” sorusu birçok araştırmaya konu olmuş, edinilen bulgular, sorumluluk alanının ağır olması ve gereken kolaylıkların gösterilmemesiyle birlikte performansın düşük olabileceği üzerinde yoğunlaşmıştır.

Kadın öğretmenlerin, mesleği geleneksel cinsiyet rollerine uygun olması ve anne/eş/ev kadını beklentilerine elverişli alan bırakması nedeniyle tercih etmiş olmaları, görev sırasındaki en önemli sorunların da açıklayıcısı olmaktadır. Araştırmalar, kadınların en çok ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazlalığını sorun olarak gösterdiklerini, üstelik farklı öğretim kurumlarında çalışan kadınlar arasında bu bakımdan önemli farklılıkların bulunmadığını göstermiştir (Üşür,2000).

Ev ve aile sorumlulukları, kadınların çalışma yaşamında başarılı olmalarının önündeki önemli engellerin başında gelmektedir. Bir araştırmaya göre, çalışan kadınların %67'si ev ve aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları üstlenmenin, yaşamını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu kadınların yarısı, kendine zaman ayıramadığını, üçte biri ise, "iyi anne, iyi eş ve iyi öğretmen" olma baskısı altında yaşadığını belirtmektedirler. Evli kadınların %55,5'i doğum ve sonrasındaki çocuk bakımı sorumluluklarının, işteki konumunu olumsuz etkilediğini düşünmektedirler. Ev ve aile sorumluluklarının yükünü taşıyan kadınlar, çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte yaşamlarının kaosa döndüğü düşüncesinde birleşmektedirler (Eğitim-Sen).

Başka bir çalışmada, okul idarecileri tarafından belirlenen genel şikâyetler kapsamında, kadın öğretmenlerin özellikle hamilelik dönemlerinde, çocuk doğumundan sonra mesleğinden çok ev hayatının ön plana çıktığı belirtilmiştir (Park, 2004).

Ekonomik zorunluluk nedeniyle çalışan kadınlar, yaşam koşulları güç de olsa iş hayatlarını devam ettirmek için bu güç koşullara dayanmaktadırlar. Çalışmak zorunda olmayan, zevk için çalışan kadınlar ise, aile düzenlerini bozan bir güçlük, annelik görevlerini aksatan bir zorluk ile karşılaştıklarında iş hayatını ya belli bir süre için terk etmekte, ya da tamamen işten vazgeçmektedirler. Araştırma bulguları göstermiştir ki, Türkiye'de evlilik ve annelik, kadının işini bırakmasında veya çalışma hayatına ara vermesinde rol oynayan başlıca etkenlerdir (Rozan,1983). Yapılan bir çalışmada kadınların işgücüne katılımının yaş grubuna göre dağılımına bakıldığında, çoğunluğu bekar kadınlardan oluşan 12-19 yaş grubunda sürekli artarak, 20-24 yaş arası en yüksek düzeye ulaştığı, daha sonra evlilik ve çocuk doğumuna bağlı olarak 30'lu yaşlara kadar sürekli düştüğü, çocukların büyüdüğü dönem olan 35-44 yaşları arasında 20-24 yaş grubu kadar olmasa da göreceli olarak bir kez daha yükseldiği, emeklilik döneminin başladığı 50'li yaşlardan itibaren sürekli olarak düştüğü görülmektedir. Türkiye'de kadınların ücret karşılığı çalışma süresi ortalama 8 yıla sınırlı kalmakta, ev dışında çalışma yaşamına katılan her iki

kadıncan biri beş sene içerisinde, genelde evlilik ya da hamile kalma gibi nedenlerle emekliliğe hak kazanmadan işten ayrıldıkları saptanmıştır (Özby,1998).

Konuyla ilgili yapılan başka bir araştırmada, evli kadınların işgücüne katılım oranlarının evli olmayanlardan %46 daha az olduğu, hanede bulunan özellikle 0-6 yaş grubundaki çocuk sayısının kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (İncioğlu,2001).

Çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmalar, kadının ev dışında çalışıyor olması durumunda dahi birincil sorumluluğu olan eş ve anne olma rollerinde bir değişme olmadığını göstermektedir. Çalışan kadınlar için ev ikinci bir çalışma alanı olmakta, çalışma zamanlarının dışında kalan bütün zamanlarını yine ev işi ve çocuk bakımına ayırmaktadır (Akalın, 2002). İki çalışma alanı içinde sıkışan kadının işte göstereceği performansı etkileyebileceği kanısına varılmaktadır. Çoklu sorumluluk alanı ile karşı karşıya kalan kadın açısından mücadele eden taleplerin varlığı, sadece onu yormakla kalmamakta, stres, düşük verimlilik, hastalık ve isteksizliği beraberinde getirmektedir (Fidan, 2005).

Ev içi sorumluluklarla kuşatılmışlık, kadın öğretmenlerde okuyup kendini geliştirecek zaman bulamamaktan, mesleğin sıradan etkinlikleri dışına taşabilecek hizmet içi eğitim programlarına, seminer ve konferanslara, araştırma, geliştirme projelerine ya da sendikal örgütlenme etkinliklerine ve yer değiştirmeyi ya da iş saatlerini uzatmayı sonuçlayabilecek meslek hareketliliğine mesafeli duruşlarından kaynaklanan sorunlara yol açmaktadır (Üşür, 2000). Bu aşamada öğretmen yeterlik alanları hakkında bilgi vermek, öğretmenliğin çok çeşitli olan görev alanlarını tanımada ve evli/çocuklu bayan öğretmenlerin performanslarının neden düşük olabileceğini kavramada faydalı olacaktır.

Öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olması gereken bilgi, anlayış ve tutumlar öğretmen yeterlikleri kapsamına girmektedir. MEB'in (2002) eğitime öğretme bilgi ve beceri boyutunda belirlediği ana yeterlikler ve alt yeterlikler şunlardır:

- Öğrenciyi Tanıma: Öğrencilerin fiziksel, sosyo-ekonomik, ruhsal, zihinsel, psiko-motor özelliklerini tanıma, grup ilişkilerini ve öğrenme stillerini tanıma, hazır bulunuşluk düzeylerini belirleme, ilgi ve yeteneklerini gözleme, öğrenciyi tanımada ilgililerle işbirliği yapma
- Öğretimi Planlama: Öğretimin amaçlarını, içeriğini, etkinliğini, yöntemini belirleme; öğretimde kullanılacak materyalleri belirleme; öğretim ortamını belirleme; ölçme-değerlendirme araçlarını belirleme ve yıllık, ünite, günlük, gezi-gözlem-deney planı yapma
- Materyal Geliştirme: Etkinlik, görev, iş ve deney, bilgi, işlem yaprağı hazırlama; tepegöz saydamı, slayt, şekil, şema hazırlama; pano, afiş, sergi düzenleme; zaman şeridi hazırlama; öğrenciyi materyal hazırlatma; ses ve video kaseti hazırlama; materyali arşivleme; materyal karteksi tutma; koleksiyon ve döner levha hazırlama
- Öğretim Yapma: Öğrencinin ilgi ve dikkatini çekme; öğrenciyi dersin amacını bildirme; gezi-gözlem, düz anlatım, buluş, problem çözme, soru-cevap, gösteri, rol oynama, tartışma oyun, beyin fırtınası, yöntemleriyle öğretim yapma; proje, projeksiyon, bilgisayar, video, görsel ve basılı materyallerle öğretim yapma; ödev verme ve öğrenciyi bir sonraki derse hazırlama
- Öğretimi Yönetme : Öğrencilerin kendini ifade edebilecekleri bir ortam oluşturma; uyulacak kuralları belirleme; öğrencileri olumlu davranış yönünde motive etme, olumsuz davranışı doğuran durumları iyileştirme; pekiştirme ve caydırma listesi hazırlama; zamanı yönetme; iletişim düzenini kurma; öğrenci devamını kontrol etme; öğrencileri birbirine kaynaştırma ve belirli amaçlar yönünde güdüleme; öğrenci ve öğrenci gruplarının sorunlarının çözümüne yardımcı olma; öğrencilerin liderlik özelliklerini geliştirme; öğrenci deneyimlerini yönetme; öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alma; öğrenciyi ilk yardım yapma; toplantıları yönetme; okul etkinliklerine sınıfı katma
- Başarıyı Ölçme ve Değerlendirme : Amaca uygun ölçme ve değerlendirme yöntemini belirleme; öğrencilerin performans ölçütlerini belirleme; yazılı ve

sözlü yoklama yapma; çeşitli türlerde testler yapma; hazırladığı ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğini saptama; ödev ve proje değerlendirme; öğrenci çalışma dosyasını değerlendirme; değerlendirme sonuçlarını okul yönetimine bildirme; öğrenci velisine geri bildirim sağlama; mutlak ve bağıl değerlendirme yapma; değerlendirme sürecine öğrencilerin katılımını sağlama; kendi öğretiminin etkililiğini değerlendirme; öğrencinin kendini değerlendirmesine yardımcı olma; öğrenciye geri bildirim sağlama; iş performansı testi yapma; tutum ölçme

- Rehberlik yapma : Öğrencilere rol modelliği yapma; öğrencileri dinleme, onların kendilerini ifade etmelerine yardımcı olma; öğrencilere öğrenme ve çalışma alışkanlıkları konusunda rehberlik yapma; öğrencileri ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirme; öğrencilerin meslekleri tanınmalarına ve seçmelerine yardımcı olma; öğrencilerin sonraki öğretimle ilgili kararlarına yardımcı olma; öğrencilerin genel nitelikli psikolojik sorunlarını çözmelerine yardımcı olma; sağlık problemlerini, uyum sorunlarını çözmeye, insan ilişkileri konusunda yardımcı olma; öğrencilerin ekonomik ve sosyal programlardan yararlanmalarına yardımcı olma; bireysel gelişimlerini izleme ve sorunlarını çözmeye yardımcı olma; onlara disiplin kurallarına uymada rehberlik etme; disiplin sorunlarıyla mücadele etme; maddem bağımlılığı sorunlarını çözmeye öğrencilere rehberlik etme; öğrencilerin okul karar süreçlerine katılımını destekleme; öğrenci örgütlerinin yönetiminde öğrencilere danışmanlık etme; anne-babalara öğrenciler konusunda rehberlik etme; öğrenci sorunları ile ilgili rehberlik uzman ve servisleriyle iş birliği yapma
- Temel Becerileri Geliştirme: Öğrencilerin okuma becerilerini geliştirmelerine yardım etme; öğrencilerin yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmelerine yardım etme; öğrencilerin öz bakım becerilerini, fiziksel ve el becerilerini geliştirmelerine becerilerine yardım etme; öğrencilerin toplumsal yaşama uyum sağlama becerilerini geliştirmelerine yardım etme; öğrencilerin, sanatsal, estetik, teknolojik okuma yazma becerilerini geliştirmelerine yardım etme;

- Özel Eğitime Gereksinim Duyan Öğrencilere Hizmet Etme: Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilere hizmet etmek üzere kendini hazırlama; bu öğrencileri tespit etme; onlara uygun öğretim materyalleri geliştirme; onlar için uygun öğretim tekniklerini uygulama; onların sınıf arkadaşları tarafından benimsenmesini özendirme; onlara kişisel ve sosyal problemleri konusunda rehberlik etme
- Yetişkinleri Eğitme: Kendini yetişkinlerle birlikte çalışmaya hazırlama; yetişkin eğitim gereksinimini saptama; bireysel eğitim gereksinimini belirleme; yetişkin eğitim programını tanıtmaya; yetişkinler için öğretimi planlama; yetişkinler için aktif öğrenme ortamı oluşturma; öğretim sürecini yönetme; yetişkinlerin performansını değerlendirme
- Ders Dışı Etkinliklerde Bulunma : Eğitsel kol etkinliklerine rehberlik etme; okul ve zümre kurullarına katılma; öğrenci velileriyle görüşme yapma; okul/aile birliği, veli toplantılarına katılma; öğrenci hakkında meslektaşlarıyla işbirliği yapma; satın alma ve benzeri komisyonlara katılma; bayrak törenini yönetme; ders dışı etkinlikleri düzenleme; ilgi alanlarına göre kurs ve seminerler düzenleme; okulda nöbet tutma
- Kendini Geliştirme: Mesleki yayınları izleme; bilimsel etkinliklere ( kurs, seminer, sempozyum, konferans v.b.) katılma; eğitim-öğretim mevzuatını izleme; deneyimlerini başkaları ile paylaşma; yönetici ve müfettişlerle mesleki gelişim konusunda işbirliği yapma; mesleki kuruluşlara aktif olarak katılma; mesleği dışındaki sosyal ve kültürel etkinliklere katılma; öğrencilerinden ve meslektaşlarından kendi performansıyla ilgili geri bildirim alma
- Okulu Geliştirme : Okuldaki fiziksel kaynakları verimli kullanma; okul-çevre etkileşimini sağlamada yönetime yardımcı olma; öğretmen adaylarına uygulama öğretmenliği yapma; aday öğretmenlere rehberlik yapma; mezunları izleme çalışmalarına katılma; okulun programları hakkında geri bildirim sağlama; okul büro yönetim hizmetlerine yardımcı olma; okul-işyeri koordinatörlüğü yapma; fon/kaynak yaratma; yönetimle işbirliği yapma; okulun işleyişiyle ilgili görüş ve önerilerde bulunma; okul sistemiyle ilgili sorunların çözümüne katılma

- Okul-Çevre İlişkilerini Geliştirme : Okul çevresini tanıma; okul çevreye tanıtmaya; meslek kuruluşlarıyla işbirliği yapma; okul-aile işbirliğine katkıda bulunma; toplumsal gelişmeye önderlik etme

Öğretmen yeterliklerinin bu araştırmada uzun bir liste halinde yer almasının sebebi; öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görevlerinin ne kadar çeşitli olduğunu göstermek, evli ve çocuklu bayan öğretmenlerin ev ve çocuk sorumlulukları altında söz konusu görevleri yerine getirmek için çok büyük bir çabanın gerekli olduğunu göstermektedir. Ev ve çocuk yükümlülüğü altında olan bu öğretmenlerden tam bir performans sergilemelerini bekleme yanlış olacaktır. Eğitim-öğretim; sınıf içerisinde geçirilen 40 dakikayla sınırlı değildir. Öğretmenin görevi mesai bittikten sonra da devam etmektedir. Tüm bu sayılan öğretmenlik görevlerini 40 dakikaya sığdırmak mümkün olmamaktadır. Mesai dışında mesleğine zaman ayıramayan öğretmen, saydığımız bu yeterliklere göre yetersiz kalmaktadır. Evli ve çocuklu bayan öğretmenler mesailerini bittikten sonra onları bekleyen ev işi ve çocuklarının bakımına yetişmek zorundadırlar. Mesai dışında okulda kalmaları ve söz konusu ders dışı görevlerle ilgilenmeleri pek mümkün olmamaktadır. Durum bu olduğunda, evli ve çocuklu bayan öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bu çok çeşitli rolleri yerine getirmekte yetersiz kalmaktadırlar.



## BÖLÜM IV

### YÖNTEM

#### 4.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, evli bayan öğretmenlerde iş-aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkilerin performansına ne kadar yansıdığı araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, birbirini etkileyecek durumlar arasındaki ilişkiler, çeşitli değişkenler çerçevesinde incelenmiş ve bunun için ilişki tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2004).

#### 4.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Fatih ve Beyoğlu ilçe sınırları içinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan evli bayan öğretmenler oluşturmaktadır. Fatih ve Beyoğlu ilçeleri, araştırmacının Fatih ilçe sınırları içerisinde yer alan bir ilköğretim okulunda Türkçe öğretmeni olarak görev yapması, dolayısıyla araştırma yapılan öğretmenlere ve okullara ulaşma kolaylıkla ulaşabilmesi nedenleriyle tercih edilmiştir. Bu ilçelerin sınırları içerisinde 32 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 286 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenler sayısınca anket çoğaltılmış ve bu anketler okul idarecileri aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmıştır. Gönderilen anketlerden 274 tanesi geri dönmüştür. Yapılan incelemelerle geri dönen anketlerden 8 tanesi tam olarak doldurulmadığı veya yanıltıcı bilgilerin bulunduğu tespit edilerek değerlendirme dışı bırakılmasına karar verilmiş, 266 adet anket formu uygulamaya konulmuştur.

Araştırmaya katılan ve değerlendirmeye alınan 266 evli bayan öğretmenin, 196'sının (%73,7) en az bir çocuğu bulunmaktadır. Yüzde 25,6'sı 29 yaş ve altında, yüzde 24,8'i 30-34 yaş arasında, yüzde 21,4'ü 35-39 yaş arasında, yüzde 28,2'si ise 40 yaş ve üzerindedir. Yüzde 42,9'u sınıf öğretmeni, yüzde 57,1'i ise branş öğretmenidir. Öğretmenlerin yüzde 5,3'ü ek bir işte çalışmaktadır.

### **4.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın amacı doğrultusunda dört ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar, anket formu, iş-aile çatışması ölçeği, iş stresi ölçeği ve performans ölçeğidir.

#### **4.3.1. Anket Formu**

Bu form araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak oluşturulmuştur. Anket formunda 9 soru bulunmaktadır. Bu sorular, öğretmenlerin, yaşlarını, alanlarını, mezuniyet durumlarını, çalışma sürelerini, haftalık girdikleri ders saatlerini, ek iş yapma durumlarını, çocuk sayılarını, çocuğa kimin baktığını, evde başka kalan birisinin olup olmadığını belirlemeye yöneliktir.

#### **4.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği**

Araştırma grubunun iş ve aile alanlarındaki çatışma düzeyini ölçmeyi amaçlayan Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Her iki ölçeğin maddeleri Tablo 4'te gösterilmektedir (Efeoğlu, 2006).

**Tablo 4: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin Maddeleri**

<b>A) İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Maddeleri:</b>
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.
<b>B) Aile-İş Çatışması Ölçeğinin Maddeleri:</b>
1) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.
2) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.
3) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.
4) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, ders dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.
5) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netemeyer ve diğerleri (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir. Geçerlilik açısından değerlendirilirse, her iki ölçeğin de adı geçen araştırmacıların seçtiği üç örneklem üzerinde yapılan sınamalarda iş stresiyle doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması değişkeni ile çalışan kişinin işte geçirdiği saatler arasında pozitif korelasyon ilişkisi, aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması değişkeni ile çalışan kişinin sahip olduğu çocuk sayısı arasında negatif korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizleri de her iki ölçeğin birbirinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymaktadır. Söz konusu bulgular her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik kriterleri açısından güçlü olduklarını göstermektedir (Efeoğlu, 2006).

### 4.3.3.İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmanın amacı kapsamında ölçülmek istenen kavramlardan biri olan iş stresi kavramının ölçümü için Acar ve Zuhal Batlaş (2006) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte iş hayatıyla ilgili bazı durumlara yer verilmiş, bu durumları stresle ilişkisi incelenmiştir. Ölçekte yer alan 15 madde Tablo 5’te gösterilmektedir.

**Tablo 5 : İş Stresi Ölçeği**

1-Hiçbir Zaman	3-Bazen	5-Hemen hemen her zaman
2-Ender olarak	4-Sık sık	
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?		
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?		
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için varolan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?		
4) Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?		
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?		
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?		
7) Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?		
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?		
9) Tanıdığımız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?		
10) İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?		
11) Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?		
12) Birlikte çalıştığımız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?		
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?		
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?		
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?		

Acar ve Zuhul Batlaş (2006) tarafından geliştirilen bu ölçekte araştırma grubunun sorulara verdikleri puanların toplamı 15'e bölümünden çıkacak sonucun iş stresi puanına eşit geldiği belirlenmiş ve stres puanları şu şekilde verilerek açıklamaları yapılmıştır:

Stres puanları

1,0-1,3	B
1,4-1,9	C
2,0-2,5	D
2,6-3,1	E
3,2-3,4	F
3,5-4,0	A

A-Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.

B-Kişiyi önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkan vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.

C-Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.

D-Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi.

E-Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.

F-Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkan tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi.

#### **4.3.4. Mesleki Performans Ölçeği**

Bu çalışmanın amacı kapsamında yer alan mesleki performans kavramı ve bu kavramı ölçmeyi amaçlayan ölçek, MEB'e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" adlı projeden faydalanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu proje kapsamında, öğretmen

yeterliklerini sınamak amacıyla, öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri ve özel alan yeterliklerini ölçmek için mesleki performans göstergeleri oluşturulmuştur.

Çalışmaya göre öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri;

- Kişisel ve Mesleki Değerler – Mesleki Gelişim,
- Öğrenciyi Tanıma,
- Öğrenme ve Öğretme Süreci,
- Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme,
- Okul-Aile ve Toplum İlişkileri,
- Program ve İçerik Bilgisi,

olmak üzere 6 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 39 alt yeterlik ve 244 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir. Söz konusu çalışmanın bilimsel temelde güvenilir, geçerli, uygulanabilir ve geliştirilebilir nitelikte olup olmadığının belirlenmesi için paydaş görüşler araştırılması yapılmış, mevcut durum analizi yapılarak çalışmanın taslağı oluşturulmuş, bu taslak çeşitli düzenlemelerden geçerek son şekline ulaştırılmıştır (<http://oyegm.meb.gov.tr/yet/>).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki performanslarını ölçmek amacıyla Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün yürüttüğü bu projeden, ilgili performans göstergeleri uzman kişiler eşliğinde seçilerek alınmış, gerekli geçerlik ve güvenirlik çalışmasından geçerek uygulanmıştır. Bu araştırma için hazırlanan performans göstergeleri alt başlıklarıyla birlikte şunlardır:

**Tablo 6 : Kişisel ve Mesleki Gelişim- Mesleki Değerler İle İlgili Performans Göstergeleri**

<b>A-Öğrencilere Değer Verme Anlama ve Saygı Gösterme</b>
Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal ve kaynak seçme ve geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alırım.
Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlarım.
<b>B-Öğrencilerin Öğrenebileceğine ve Başaracağına İnanma</b>
Çalışmalarımı planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlarım.
Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunarım.
Çalışmalarımın, öğrencilerin öğrenmelerinin kendi ilerleme hızlarında gerçekleşip gerçekleşmediği bakımından analizini yaparım.
<b>C-Ulusal ve Evrensel Değerlere Önem Verme</b>
Öğrencilerimin ulusal ve evrensel değerlerinin gelişmesini desteklerim.
<b>D-Öz Değerlendirme Yapma</b>
Sınıf içi ve dışı çalışmalarımı eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yaparım.
<b>E-Kişisel Gelişimi Sağlama</b>
Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanırım.
Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlarım.
<b>F-Mesleki Gelişmeleri İzleme ve Katkı Sağlama</b>
Mesleki gelişimimi desteklemek ve verimliliğimi artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanırım.
Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerimi geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılırım.
Kendi gelişim planım ile ilgili olarak mesleki kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğum meslek örgütüyle iş birliği yaparım.
<b>G-Okulun İyileşmesine ve Geliştirilmesine Katkı Sağlama</b>
Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencilerimle birlikte etkin rol alırım.
Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yaparım.
<b>H- Mesleki Yasaları İzleme, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirme</b>
Görev hak ve sorumluluklarım ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getiririm.

Tablo 6’da öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri, mesleki değerleri ile ilgili performans göstergeleri ve bunların alt göstergeleri yer almaktadır.

**Tablo7: Öğrenciyi Tanıma İle İlgili Performans Göstergeleri**

<b>A-Gelişim Özelliklerini Tanıma</b>
Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını belirlemek için çeşitli teknikler (gözlem, karşılıklı görüşme, ölçek, bireysel ve grup projeleri vb.) kullanırım.
Öğrenciye ait gelişim dosyalarını incelerim.
<b>B-Öğrenciye Değer Verme</b>
Öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunarım.
Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer veririm.
<b>C- Öğrenciye Rehberlik Etmek</b>
Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluştururum.

Tablo 7’de öğretmenlerin öğrenciyi tanımayla ilgili performans göstergeleri ve bunların alt göstergeleri yer almaktadır.

**Tablo 8 : Öğretme ve Öğrenme Süreciyle İlgili Performans Göstergeleri**

<b>A-Dersi Planlama</b>
Ders planlarımda amaca uygun yöntem ve teknikler belirlerim.
<b>B-Materyal Hazırlama</b>
Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanırım.
Hazırladığım materyallerin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat ederim.
<b>C-Öğrenme Ortamlarını Düzenleme</b>
Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenlerim.
Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretirim
<b>D-Ders Dışı Etkinlikler Düzenleme</b>
Ders dışı etkinlikler yapar ve bunların planını hazırlarım.
Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alırım.
<b>E-Zaman Yönetimi</b>
Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanırım.
<b>F-Davranış Yönetimi</b>
Öğrenci davranışlarına yapıcı ve açıklayıcı geri bildirimler veririm.
Ders akışını bölen olaylara uygun müdahale tekniklerini uygulayırım.



Tablo 8’de Öğretmenlerin öğretme ve öğrenme süreçleriyle ilgili performans göstergeleri ve bunların alt başlıkları yer almaktadır.

**Tablo 9: Öğrenmeyi Gelişimi İzleme ve Değerlendirmeye İlgili Performans Göstergeleri**

<b>A-Amaca Uygun Ölçme ve Değerlendirme Yöntem ve Tekniklerini Belirleme</b>
Amaca uygun ölçme araçları belirlerim.
Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yaparım (belirtke, amaç, içerik tablosu hazırlama vb.).
<b>B-Değişik Ölçme Tekniklerini Kullanarak Öğrenenin Konu Alanındaki Öğrenmelerini Ölçme</b>
Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test ederim.
Öğrencilerin çalışmalarını kontrol ederim(proje, ödev vb.).
Öğrencilerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçerim.
<b>C-Verileri Analiz Ederek Yorumlama, Öğrencinin Gelişimi ve Öğrenmesi Hakkında Geri Bildirim Sağlama</b>
Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlarım.
Öğrenci başarılarını ve olumlu davranışlarını ödüllendiririm.
Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yaparım.
<b>D-Sonuçlara Göre Öğretme-Öğrenme Sürecini Gözden Geçirme</b>
Ölçme sonuçları doğrultusunda öğrenme ortamını yeniden gözden geçiririm.
Ölçme sonuçları doğrultusunda öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve teknikleri yeniden gözden geçiririm.

Tablo 9’da öğretmenlerin öğrenmeyi ölçme, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili performans göstergeleri ve bunların alt maddeleri yer almaktadır.

**Tablo 10: Okul-Aile ve Toplum İlişkileri İle İlgili Performans Göstergeleri**

<b>A-Çevreyi Tanıma</b>
Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerini gereksinimlerini inceler ve kaydederim.
Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular eklerim.
<b>B-Çevre Olanaklarından Yararlanma</b>
Okulun farklı mesleklerde çalışan mezunlarının okula katkı sağlamaları için okul yönetimi ile iş birliği yaparım.
Okul gelişim-yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alırım.
<b>C-Okulu Kültür Merkezi Durumuna Getirme</b>
Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenlerim.
Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yaparım.
<b>D-Aileyi Tanıma ve Ailelerle İlişkilerde Tarafsızlık</b>
Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenlerim.
Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için mesleki sınırlar içinde ev ziyaretleri yaparım.
Sosyo-kültürel değerlerin yaşatılması için etkinlikler düzenlerim.
<b>E-Aile Katılımı ve İşbirliği Sağlama</b>
Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurarım.

Tablo 10’da öğretmenlerin okul-aile ve toplum ilişkileri ile ilgili performans göstergeleri ve bunların alt başlıkları bulunmaktadır.

MEB’e bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen “Öğretmenlik Mesleği ve Genel Yeterlikleri” adlı projeden aldığımız bu göstergelerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak araştırmaya katılan gruba uygulanmıştır.

#### **4.3.4.1.Mesleki Performans Ölçeğinin Geçerlik Çalışması**

Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı Faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi öncesi, toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi uygulanmış ve 0.955 değeri elde

edilmiştir. Buna göre çalışma grubu büyüklüğü faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur. Ardından, ölçme aracının faktör yapılarına ayrışıp ayrışmayacağını anlamak amacıyla da Bartlett's testi uygulanmış ve  $X=9952.459$   $sd=1225$   $p=0.000$  değeri elde edilmiştir. Bu sonuç ölçme aracının faktör yapılarına ayrılabilceği göstermektedir (Büyüköztürk, 2004). Yapılan faktör analizi sonucuna göre, Eigen değeri 1'in üzerinde olan 8 boyut bulunmaktadır. Birinci boyutun öz değeri 22.168, ikinci boyutun öz değeri ise 3.800, diğer alt boyutların öz değeri sırasıyla, 1.630, 1.581, 1.273, 1.201, 1.124 ve 1.042 dir. Birinci boyutun öz değerinin diğerlerinden çok yüksek çıkması ve açıkladığı varyans yüzdesinin tek başına 44.337 olması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

“Akademik Alanda Arzuların Ertelenmesi Ölçeği”nin maddelerine ilişkin faktör yükleri Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11: “Mesleki Performans Ölçeği” nin maddelerine ilişkin faktör yükleri**

Madde	Faktör Yükleri	Madde	Faktör Yükleri	Madde	Faktör Yükleri	Madde	Faktör Yükleri	Madde	Faktör Yükleri
M 20	.804	M 21	.742	M 35	.706	M 34	.657	M 499	.586
M 39	.784	M 37	.739	M 27	.701	M 24	.656	M 42	.554
M 40	.773	M 23	.736	M 9	.693	M 32	.653	M 11	.541
M 16	.768	M 7	.734	M 26	.692	M 33	.635	M 45	.526
M 19	.760	M 38	.723	M 13	.688	M 47	.635	M 12	.430
M 29	.758	M 36	.719	M 25	.686	M 41	.624	M 43	.467
M 18	.755	M 5	.717	M 6	.684	M 22	.623	M 46	.461
M 3	.753	M 30	.714	M 2	.673	M 8	.619	M 44	.486
M 31	.752	M 1	.711	M 28	.667	M 50	.615	M 48	.448
M 17	.744	M 4	.706	M 10	.661	M 15	.604	M 14	.443

Tablo 11’de verilen ölçek maddeleri ilişkin faktör yükleri incelendiğinde, .433 ile .804 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yüklerinin yüzde 40’un üzerinde olduğu görülmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğine destek olmak amacıyla Tablo 12’de maddeler arasındaki korelasyona da yer verilmiştir.

**Tablo 12: “Mesleki Performans Ölçeği” nin maddeleri arasındaki ilişki**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36									
1	r																																												
2	r	.62																																											
3	r	.61	.51																																										
4	r	.56	.61	.62																																									
5	r	.55	.53	.56	.62																																								
6	r	.60	.48	.55	.47	.56																																							
7	r	.50	.51	.59	.58	.61	.58																																						
8	r	.45	.32	.39	.35	.47	.46	.40																																					
9	r	.55	.51	.62	.55	.50	.49	.51	.44																																				
10	r	.54	.53	.49	.46	.49	.44	.49	.34	.52																																			
11	r	.37	.28	.29	.29	.38	.31	.37	.32	.38	.44																																		
12	r	.25	.20	.23	.21	.25	.28	.31	.18	.20	.22	.45																																	
13	r	.44	.42	.44	.49	.55	.41	.48	.40	.37	.40	.49	.42																																
14	r	.23	.19	.20	.26	.27	.27	.27	.23	.18	.19	.42	.60	.50																															
15	r	.38	.32	.39	.40	.40	.30	.43	.40	.34	.38	.38	.37	.49	.41																														
16	r	.61	.55	.60	.57	.57	.53	.54	.45	.48	.53	.34	.26	.51	.32	.55																													
17	r	.45	.44	.52	.46	.50	.44	.49	.48	.39	.42	.30	.30	.48	.31	.49	.66																												
18	r	.59	.56	.61	.60	.58	.66	.61	.41	.59	.49	.29	.17	.39	.19	.30	.65	.60																											
19	r	.64	.58	.70	.63	.56	.63	.62	.40	.65	.52	.33	.21	.38	.18	.30	.60	.49	.82																										
20	r	.62	.54	.68	.59	.61	.60	.60	.47	.59	.47	.36	.27	.46	.28	.38	.61	.59	.74	.73																									
21	r	.54	.54	.61	.56	.63	.48	.52	.53	.48	.49	.34	.20	.43	.17	.38	.55	.56	.56	.60	.63																								
22	r	.50	.40	.45	.44	.45	.37	.42	.30	.42	.70	.42	.30	.43	.25	.39	.48	.39	.42	.48	.46	.55																							
23	r	.65	.57	.64	.53	.56	.56	.55	.46	.60	.65	.40	.25	.37	.24	.33	.57	.47	.60	.67	.62	.66	.66																						
24	r	.43	.37	.50	.44	.42	.45	.49	.47	.46	.36	.30	.27	.37	.23	.33	.45	.49	.50	.54	.50	.46	.35	.45																					
25	r	.46	.43	.45	.42	.44	.35	.41	.44	.44	.63	.43	.34	.50	.32	.51	.51	.49	.37	.42	.47	.44	.61	.50	.53																				
26	r	.39	.42	.41	.50	.48	.33	.46	.43	.45	.45	.40	.31	.56	.35	.51	.52	.48	.37	.37	.49	.47	.43	.39	.40	.56																			
27	r	.39	.44	.49	.45	.49	.41	.46	.49	.42	.37	.38	.30	.57	.40	.47	.50	.50	.40	.39	.48	.52	.37	.43	.44	.47	.76																		
28	r	.46	.39	.52	.45	.50	.43	.42	.66	.49	.37	.32	.22	.42	.17	.42	.41	.52	.45	.46	.50	.58	.32	.47	.47	.44	.46	.53																	
29	r	.53	.52	.59	.54	.53	.55	.55	.51	.55	.42	.32	.24	.42	.25	.37	.49	.53	.60	.65	.63	.63	.44	.59	.59	.48	.46	.53	.67																
30	r	.52	.45	.58	.49	.50	.49	.51	.46	.55	.40	.27	.23	.43	.26	.41	.56	.51	.53	.56	.56	.55	.35	.52	.54	.46	.43	.44	.54	.64															
31	r	.55	.45	.51	.50	.52	.55	.57	.50	.49	.45	.37	.30	.45	.27	.43	.54	.57	.56	.56	.54	.60	.43	.54	.51	.48	.47	.46	.50	.61	.72														
32	r	.37	.39	.40	.42	.40	.31	.40	.36	.37	.35	.41	.36	.58	.38	.46	.47	.49	.31	.37	.41	.40	.39	.34	.39	.52	.58	.53	.40	.47	.44	.54													
33	r	.37	.31	.41	.33	.39	.38	.41	.49	.35	.30	.35	.23	.49	.26	.42	.47	.48	.37	.36	.45	.49	.31	.39	.37	.42	.48	.52	.50	.43	.47	.54	.64												
34	r	.48	.45	.52	.43	.44	.49	.45	.41	.57	.42	.26	.14	.32	.15	.33	.48	.47	.54	.59	.55	.49	.34	.55	.36	.37	.35	.37	.45	.52	.55	.53	.38	.38											
35	r	.47	.46	.45	.43	.46	.44	.48	.45	.46	.43	.34	.24	.51	.27	.39	.54	.59	.49	.47	.56	.49	.34	.45	.39	.44	.50	.48	.47	.51	.49	.55	.52	.52	.63										
36	r	.45	.43	.51	.44	.49	.49	.56	.38	.51	.48	.32	.22	.47	.29	.41	.51	.52	.50	.51	.56	.53	.43	.50	.43	.42	.46	.46	.45	.54	.54	.61	.45	.49	.62	.65									
37	r	.52	.50	.60	.47	.47	.57	.58	.50	.60	.52	.35	.30	.43	.25	.31	.53	.50	.62	.62	.60	.52	.42	.61	.52	.43	.37	.44	.49	.56	.55	.56	.31	.34	.59	.50	.55								

**Tablo 12'nin devamı**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
38	r	.45	.43	.56	.49	.48	.49	.53	.43	.56	.38	.28	.25	.44	.32	.34	.55	.50	.60	.58	.63	.47	.31	.47	.45	.41	.39	.44	.44	.61	.61
39	r	.51	.47	.61	.48	.52	.51	.58	.48	.53	.47	.36	.30	.49	.30	.42	.56	.57	.58	.61	.66	.63	.43	.57	.48	.50	.46	.49	.49	.61	.54
40	r	.53	.46	.59	.48	.46	.48	.56	.47	.52	.46	.42	.31	.45	.27	.45	.54	.56	.55	.58	.66	.56	.45	.57	.50	.50	.46	.47	.49	.59	.48
41	r	.37	.43	.35	.37	.38	.42	.45	.29	.39	.44	.37	.32	.45	.29	.34	.47	.45	.44	.40	.45	.31	.38	.38	.38	.52	.48	.40	.31	.36	.34
42	r	.32	.32	.36	.33	.38	.34	.34	.29	.25	.29	.33	.31	.42	.32	.36	.45	.39	.39	.34	.45	.35	.26	.32	.39	.39	.49	.48	.31	.40	.31
43	r	.18	.23	.22	.23	.25	.18	.27	.24	.19	.23	.39	.42	.42	.47	.42	.28	.38	.23	.15	.34	.21	.21	.15	.29	.37	.43	.39	.28	.21	.21
44	r	.24	.28	.24	.22	.26	.18	.30	.28	.16	.31	.40	.30	.47	.36	.39	.28	.38	.17	.14	.28	.29	.29	.21	.20	.38	.42	.44	.32	.22	.18
45	r	.24	.27	.33	.30	.25	.22	.27	.17	.23	.27	.34	.27	.38	.35	.36	.40	.45	.30	.28	.34	.30	.32	.24	.37	.38	.42	.39	.26	.29	.32
46	r	.17	.23	.26	.20	.18	.25	.32	.19	.17	.22	.37	.34	.42	.37	.36	.26	.33	.23	.17	.28	.20	.27	.14	.25	.31	.42	.42	.15	.22	.24
47	r	.38	.40	.43	.49	.35	.33	.45	.24	.39	.39	.26	.27	.45	.24	.37	.47	.59	.52	.47	.53	.42	.38	.34	.43	.40	.47	.42	.37	.40	.39
48	r	.10	.14	.14	.19	.13	.14	.17	.15	.05	.12	.23	.33	.25	.37	.24	.22	.35	.21	.12	.23	.10	.16	.13	.28	.24	.30	.31	.13	.18	.10
49	r	.33	.40	.33	.37	.28	.35	.34	.23	.26	.34	.34																			

Tablo 12'nin devamı

(Tablo 12'nin devamı)

		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
38	r	.53	.42	.36	.62	.53	.60	.68													
39	r	.55	.46	.53	.56	.56	.64	.59	.67												
40	r	.26	.26	.26	.26	.26	.26	.26	.61	.77											
41	r	.45	.49	.35	.34	.40	.37	.48	.42	.47	.51										
42	r	.35	.45	.34	.21	.36	.27	.34	.38	.35	.39	.60									
43	r	.26	.46	.35	.08	.27	.22	.22	.27	.34	.36	.48	.49								
44	r	.27	.44	.39	.18	.31	.29	.29	.25	.37	.43	.47	.39	.60							
45	r	.33	.42	.36	.26	.34	.36	.32	.37	.40	.36	.32	.29	.42	.47						
46	r	.27	.41	.39	.13	.25	.29	.26	.26	.34	.37	.43	.35	.56	.62	.53					
47	r	.44	.33	.30	.36	.42	.42	.47	.45	.46	.52	.39	.30	.30	.33	.53	.36				
48	r	.16	.24	.19	.00	.21	.06	.10	.18	.22	.24	.28	.28	.47	.28	.39	.37	.33			
49	r	.40	.50	.49	.30	.43	.38	.34	.37	.41	.44	.43	.33	.40	.44	.52	.53	.48	.48		
50	r	.39	.30	.36	.32	.44	.45	.44	.45	.47	.47	.30	.30	.28	.27	.52	.33	.62	.33	.52	

Tablo 12 incelendiğinde ölçek maddelerinin tamamına yakınının birbirleri ile .05 düzeyinde anlamlı ilişki gösterdiği görülmektedir. Bu duruma göre ölçek maddeleri birbirleri ile bütünlük içerisindedir ve tek bir yapı oluşturmaktadır.

#### 4.3.4.2. Mesleki Performans Ölçeğinin Güvenirlilik Çalışması

Ölçme aracının Cronbach alfa katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alpha katsayısı yüksek olur. Likert tipi bir ölçekte yeterli sayılabilecek güvenirlilik katsayısı 1'e yakın olmalıdır (Tezbaşaran, 1997). Bu açıklamalara dayalı olarak, cronbach-alpha değerinin yeterli düzeyde olduğu, yani ölçekte bulunan maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu söylenebilir.

İç tutarlılık katsayılarının belirlenmesinden sonra ikinci aşama olarak madde analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Ölçme aracının maddelerine ilişkin madde analizi sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

**Tablo 13: “Mesleki Performans Ölçeği” ne ilişkin madde analizi sonuçları**

Madde	n	Madde- Toplam	p	Madde- Kalan	p
1	256	.667	.000	.650	.000
2	256	.652	.000	.634	.000
3	256	.703	.000	.688	.000
4	256	.671	.000	.655	.000
5	256	.704	.000	.688	.000
6	256	.647	.000	.631	.000
7	256	.723	.000	.709	.000
8	256	.600	.000	.581	.000
9	256	.644	.000	.629	.000
10	256	.653	.000	.635	.000
11	256	.568	.000	.568	.000
12	256	.472	.000	.439	.000
13	256	.701	.000	.684	.000
14	256	.494	.000	.465	.000
15	256	.623	.000	.602	.000
16	256	.748	.000	.733	.000
17	256	.734	.000	.718	.000
18	256	.711	.000	.698	.000
19	256	.712	.000	.699	.000
20	256	.771	.000	.760	.000
21	256	.703	.000	.689	.000
22	256	.614	.000	.593	.000
23	256	.701	.000	.687	.000
24	256	.631	.000	.613	.000
25	256	.690	.000	.673	.000
26	256	.711	.000	.693	.000
27	256	.701	.000	.684	.000
28	256	.632	.000	.616	.000
29	256	.720	.000	.707	.000
30	256	.695	.000	.681	.000
31	256	.729	.000	.716	.000
32	256	.678	.000	.659	.000
33	256	.642	.000	.622	.000
34	256	.630	.000	.615	.000
35	256	.688	.000	.673	.000
36	256	.697	.000	.683	.000
37	256	.697	.000	.684	.000
38	256	.708	.000	.694	.000
39	256	.769	.000	.757	.000
40	256	.756	.000	.743	.000
41	256	.633	.000	.613	.000
42	256	.577	.000	.551	.000
43	256	.525	.000	.495	.000
44	256	.540	.000	.511	.000
45	256	.560	.000	.535	.000

46	256	.517	.000	.489	.000
47	256	.627	.000	.605	.000
48	256	.385	.000	.348	.000
49	256	.631	.000	.609	.000
50	256	.616	.000	.594	.000

Tablo 13 incelendiğinde her bir maddenin madde toplam, madde kalan ve madde ayırteçicilik değeriinin .001 düzeyinde anlamlı olduğu görölmektedir. Bu durum “Mesleki Performans Ölçeği” ‘nin bütün maddelerinin birbirleri ile ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır.

#### **4.4. Verilerin Toplanması**

Araştırma verileri 2007-2008 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılı içerisinde şubat ayı içerisinde toplanmıştır. İlk olarak araştırma için izin alınmıştır. İzin alındıktan sonra anket uygulaması yapılmaya başlanmıştır. Araştırmacı kendi görev yaptığı okulda bulunan öğretmenlere ölçme araçlarını şahsen uygulamıştır. Uygulama yapılan diğer okullarda ise okul idareçileri aracılığıyla anket formu evli bayan öğretmenlere dağıtılmış ve ankete katılımın gönüllü olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere ölçme araçları uygulanmıştır.

#### **4.5. Verilerin Analizi**

Ölçme araçları ile elde edilen veriler ilk olarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizi SPSS 11.5 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Tüm istatistik analizlerde anlamlılık düzeyi <.05 olarak kabul edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde frekans, ortalama, standart sapma, korelasyon, basit doğrusal regresyon, ilişkisiz gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerinin ortaya konmasında yüzde ve frekans dağılımları kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların merkezi eğilim ve yaygınlık ölçülerinin bulunmasında ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon

analizi yapılmıştır. İş-aile çatışmasının iş stresini yordama gücünü belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı bilgilerine göre ölçeklerden elde ettikleri puanların farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla da ilişkisiz gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.



## BÖLÜM V

### BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda ölçme araçları yoluyla elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirmelerine yer verilmiştir.

#### 5.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Verileri

Bu araştırma evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi ve performans düzeylerini ölçmek ve bu değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini araştırmak amacıyla hazırlanan anket formları 266 bayan öğretmen üzerinde uygulanmıştır.

**Tablo 14: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri**

Değişkenler		n	%
Yaş	29 yaş ve altı	68	25.6
	30-34 arası	66	24.8
	35-39 arası	57	21.4
	40 ve üstü	75	28.2
Toplam		266	100.0
Alan	Sınıf öğretmeni	114	42.9
	Branş öğretmeni	152	57.1
Toplam		266	100.0
En son mezun olunan okul	Enstitü	25	9.8
	Tamamlama	34	13.3
	Lisans	182	71.4
	Yüksek Lisans	14	5.5
Toplam		255	100.0
Çalışma Süresi	1-5 yıl	65	24.4
	6-10 yıl	88	33.1
	11-15 yıl	61	22.9
	16 yıl ve üstü	52	19.5
Toplam		266	100.0
Haftalık Girilen Ders Saati	19 ve altı	17	6.4
	20-24 arası	76	28.6
	25-29 arası	40	15.0
	30 –34 arası	133	50.0
	35 ve üstü	21	7.9
Toplam		266	100.0
Okul dışında başka bir işte çalışma	Evet	14	5.3
	Hayır	251	94.7
Toplam		265	100.0

Yaş dağılımlarına bakıldığında, yüzde 25.6'sının 29 yaşından küçük, yüzde 24.8'inin 30-34 yaş arası, yüzde 21.4'ünün 35-39 yaş arası ve yüzde 28.2'sinin 40 yaş ve üstü oldukları görülmektedir. Bu öğretmenlerden yüzde 57.1'i branş dersi öğretmeni, yüzde 42.9'u ise sınıf öğretmenidir. Yaklaşık dörtte üçü (%71.4) lisans mezunu olup, bunu sırasıyla, lisans tamamlama (%13.3), enstitü mezunu (%9.8) ve yüksek lisans mezunları (%5.5) izlemektedir. Öğretmenlerin çalışma sürelerine bakıldığında, yüzde 24.4'ünün 1-5 yıl, yüzde 33.1'inin 6-10 yıl, yüzde 22.9'unun 11-15 yıl ve yüzde 19.5'inin 16 yıl ve üzeri süredir çalıştıkları görülmektedir (Tablo 14)

Öğretmenlerin yarısı (%50) haftada 30-35 saat derse girmektedir. Bunu sırasıyla, 20-24 saat arası (%28.6)girenler, 25-29 saat arası (%15)girenler, 35 saat ve üzeri (%7.9) girenler ve 19 saat ve altı (%6.4) izlemektedir. Öğretmenlerin küçük bir yüzdesi (%6.4) okul dışında da başka bir işte çalışmaktadır (Tablo 14)

**Tablo 15: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma, Çocuk Bakımı Durumları**

Değişkenler		n	%
Çocuğunuz Var mı?	Evet	196	73.7
	Hayır	70	26.3
Toplam		266	100.0
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	1 çocuk	98	50.5
	2 çocuk	92	47.4
	3 çocuk	4	2.1
Toplam		194	100.0
Çocuğa Kim Bakıyor	Aile Büyükleri	69	38.8
	Kreş	30	16.9
	Ücretli Bakıcı	43	24.2
	Anaokulu	13	7.3
	Küçük Çocuk Yok	23	12.9
Toplam		178	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yüzde 73.7'sinin en az bir tane çocuğu bulunmakta, yüzde 26.3'ünün ise çocuğu bulunmamaktadır. Çocuğu olanların çocuk sayısına bakıldığında, yüzde 50.5'inin bir tane, yüzde 47.4'ünün iki tane ve yüzde 2.1'inin ise 3 tane çocuğu olduğu görülmektedir. Çocuklara kimin baktığı sorulduğunda en fazla aile büyükleri (%38.8) cevabı verilmiştir. Yüzde 24.2'sinin çocuğuna ücretli bakıcı bakmakta, yüzde 16.9'u kreşe göndermekte ve yüzde 7.3ü ise

anaokuluna göndermektedir. Öğretmenlerin yüzde 12.9'unun ise çocuğu büyüktür (Tablo 15)

**Tablo 16: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Evlerinde Aile Dışından Birinin Yaşama Durumu**

Değişkenler		n	%
Evde aile dışında kalan var mı?	Var	25	9.9
	Yok	227	90.1
Toplam		252	100.0
Cevabınız evetse kim kalıyor?	Anne	12	48.0
	Baba	2	8.0
	Büyükbaba	6	24.0
	Yeğen	1	4.0
	Kardeş	4	16.0
Toplam		25	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerden yüzde 9.9'u (25) evlerinde bir yakın akrabasının kaldığını söylemiştir. Bunlardan 12'sinde anne, ikisinde baba, altısında büyükbaba, dördünde kardeş ve birinde yeğen kalmaktadır (Tablo 16)

## 5.2.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Mesleki Performans Düzeylerine Ait Veriler ve Değerlendirmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi ve performans ölçeklerinden elde edilen istatistiksel sonuçlar araştırılmış, elde edilen veriler Tablo 17'de gösterilmiştir.

**Tablo 17: İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Performans Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Ortalama ve Standart Sapmaları**

Ölçekler	Ölçekten Alınabilecek En Düşük Puan	Ölçekten Alınabilecek En Yüksek Puan	Alınan En Düşük Puan	Alınan En Yüksek Puan	Ortalama	Standart Sapma
İş aile çatışması	10	50	10	50	26.00	11.43
İş Stresi	1	5	1	4	2.26	.51
Mesleki Performans	50	250	64	250	194.32	33.10

Öğretmenlerin, iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 26'dır. Ölçekten alınacak puanların orta noktası 30 olarak kabul edildiğinde araştırma grubunun ortalamasının düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir. Yani öğretmenlerin işleri ile aileleri arasında çatışma yaşama düzeyleri düşüktür.

İş stresi ölçeğinden alınan puanların ortalaması ise 2.26'dır. Bu ölçekten alınacak puanların orta noktası 3 olarak kabul edildiğinde, araştırma grubunun ortalamasının düşük olduğu görülmektedir. Buradan öğretmenlerin iş stresi yaşama düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Mesleki performans ölçeğinde elde edilen puanların ortalaması ise 194.32'dir. Bu ölçekten alınabilecek ortalama puan 150'dir. Bu durumda öğretmenlerin performansının yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir (Tablo 17).

### **5.3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Performansları Arasındaki İlişkilere Ait Veriler ve Değerlendirmesi**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi ve mesleki performans ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişki Tablo 18'de gösterildiği gibidir.

**Tablo 18: İş-Aile Çatışması, İş Stresi ve Performans Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişki**

		<b>İŞ AİLE ÇATIŞMASI</b>	<b>İŞ STRESİ</b>
<b>İŞ STRESİ</b>	<b>r</b>	.477	-
	<b>p</b>	<b>.000</b>	-
	<b>N</b>	.263	-
<b>MESLEKİ PERFORMANS</b>	<b>r</b>	-.031	-.172
	<b>p</b>	.625	<b>.006</b>
	<b>N</b>	255	253

Öğretmenlerin iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ile iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında .477 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeyleri ile iş stresleri paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin, iş stresi ölçeğinden aldıkları puan ile mesleki performans ölçeğinden aldıkları puan arasında .172 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş stresleri arttıkça mesleki performanslarının düştüğü sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin iş aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ile mesleki performans ölçeğinden aldıkları puan arasında .032 düzeyinde negatif yönde anlamsız ilişki bulunmaktadır. Bu durumda iş aile çatışması ile mesleki performans arasında ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 18).

İş aile çatışmasının, iş stresini yordama gücünün belirlenmesi amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 19'da yer almaktadır.

**Tablo 19: Öğretmenlerin İş Streslerini Açıklamaya Yönelik Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart hata	$\beta$	t	P	r
Sabit	1.1713	.069		24.737	.000	
İş Aile çatışması	.002	.002	.477	8.772	.000	.477
R=.477 R <sup>2</sup> =.228 F=76.940 p=.000						

Tablo 19'a göre varyans sonucunun (F=76.940 p=.000) anlamlı çıkması iş aile çatışmasının, iş stresini açıkladığını göstermektedir. Bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişki arasında .477 düzeyinde korelasyon olduğu görülmektedir. İş aile çatışması ve iş stresi anlamlı ilişki göstermektedir (R=.477, R<sup>2</sup>=.228, p<0.01). İş aile çatışması değişkeni, iş stresindeki varyansın toplam % 23'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonucu, iş aile çatışmasının anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (p<0.05). Buna göre öğretmenin iş stresi üzerinde iş aile çatışmasının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Yani iş aile çatışmasının artması öğretmenin stres yaşamaya yol açmaktadır.

#### 5.4.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi

Öğretmenlerin yaşları, alanları, çalışma süreleri, mezun oldukları okul, haftalık girdikleri ders sayısı ve okul dışında çalışıp çalışmama durumları, iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlarla karşılaştırılmış, sonuç Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Yaş	29 yaş ve altı	68	24.47	10.91	F=1.857	.137
	30-34 arası	66	26.43	10.48		
	35-39 arası	57	28.82	10.78		
	40 ve üstü	75	24.85	11.81		
Alan	Sınıf öğretmeni	114	27.83	11.97	t=2.257	<b>.025</b>
	Branş öğretmeni	152	24.65	10.85		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	65	24.85	11.38	F=2.523	.058
	6-10 yıl	88	25.88	11.50		
	11-15 yıl	61	29.24	10.94		
	16 yıl ve üstü	52	23.82	11.42		
En son mezun olunan okul	Enstitü	25	21.76	11.55	F=2.626	.052
	Tamamlama	34	25.35	10.52		
	Lisans	182	27.11	11.39		
	Yüksek Lisans	14	21.28	11.19		
Haftalık Girilen Ders Saati	19 ve altı	17	24.47	13.07	F=4.847	<b>.001</b>
	20-24 arası	76	22.18	9.8		
	25-29 arası	40	24.32	9.79		
	30-34 arası	133	29.05	11.92		
	35 ve üzeri	21	28.19	11.67		
Okul dışında başka bir işte çalışma	Evet	14	29.64	11.84	t=1.247	.214
	Hayır	251	25.74	11.37		

Tablo 20’ye göre yaşları 29 yaş ve altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası ve 40 yaş ve üstü olan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (F=1.857 p>0.05). Fakat ortalamalar incelendiğinde en

fazla çatışmayı 35-39 yaş arasında olanların yaşadığı görülmektedir. En düşük ise 29 yaş ve altı olanlardır.

Alanları sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=2.257$   $p<0.05$ ). Bu farkın kaynağına bakmak için ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalamasının, branş öğretmenlerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Yani iş-aile çatışmasını sınıf öğretmenleri daha fazla yaşamaktadır.

Çalışma süreleri, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=2.253$   $p>0.05$ ). Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamanın, 11-15 yıl arasında görev süresinde olanlarda, en düşük ise 16 yıl ve üzeri olanlardadır. Yani en çok iş-aile çatışmasını 11-15 yıldır çalışanlar yaşamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden, enstitü, tamamlama, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=2.626$   $p>0.05$ ). Anlamlı fark olmamasına rağmen, ortalamalar incelendiğinde, iş aile çatışmasını en fazla yaşayanların lisans mezunu olanlar olduğu görülmektedir.

Okul dışında başka bir işte çalışan ve çalışmayan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=1.247$   $p>0.05$ ). Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde, okul dışında bir işte çalışanların iş aile çatışmasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Haftalık derse girme süresi, 19 ve altı, 20-24 arası, 25-29 arası, 30-34 arası ve 35 ve üzeri olan öğretmenler arasında iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=4.847$   $p<0.05$ ). Farkın hangi süreler arasında olduğu tespit etmek amacıyla Post Hoc testi olarak Tukey Testi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 21’de yer almaktadır.

**Tablo 21: Tukey Testi Sonuçları**

Süre		Ortalama Farkı	p
30-34 arası	20-24 arası	6.86	.000

Tablo 21'e göre 30-34 saat çalışanlarla, 20-24 saat arası çalışanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır ( $p < 0.05$ ). 30-34 saat çalışanların iş aile çatışması daha fazladır.

**Tablo 22: Öğretmenlerin, Çocuk Sahibi Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiy ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, İş-Aile Çatışması Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Çocuğunuz Var mı?	Evet	196	26.77	11.58	t=1.851	.065
	Hayır	70	23.82	10.77		
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	1 çocuk	98	25.71	10.86	F=1.396	.250
	2 çocuk	92	28.36	12.12		
	3 çocuk	4	24.00	12.54		
Çocuğa Kim Bakıyor	Aile Büyükleri	69	27.11	11.88	F=1.483	.210
	Kreş	30	26.10	10.17		
	Ücretli Bakıcı	43	26.69	12.33		
	Anaokulu	13	32.76	12.57		
	Küçük Çocuk Yok	23	23.21	9.20		
Evde aile dışında kalan var mı?	Var	25	26.24	11.13	t=.073	.942
	Yok	227	26.06	11.31		

Tablo 22'ye göre, çocuğu olan ve olmayan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=1.247$ ,  $p > 0.05$ ). Fakat çocuğu olanlar ortalaması üç puan daha yüksektir.

Çocuk sahibi öğretmenlerden bir çocuklu, iki çocuklu ve üç çocuklu olanlar arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=1.396$   $p > 0.05$ ). En yüksek ortalama ise 2 çocuk sahiplerine aittir.

Çocuğuna, aile büyükleri, ücretli bakıcı, kreş, anaokulu bakan ve küçük çocuğu olmayan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=1.483$ ,  $p > 0.05$ ). Bunlar arasında en düşük ortalamaya



küçük çocuğu olmayanlar en yüksek ortalamaya ise çocuğunu anaokuluna gönderenler sahiptir.

Evinde ailesi dışında biri kalan ve kalmayan öğretmenler arasında, iş aile ölçeğinde aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=.073$ ,  $p>0.05$ ).

### 5.5.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi

Öğretmenlerin yaşları, alanları, çalışma süreleri, mezun oldukları okul, haftalık girdikleri ders sayısı ve okul dışında çalışıp çalışmama durumları, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlarla karşılaştırılmış, sonuç Tablo 23'te verilmiştir.

**Tablo 23: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, İş Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Yaş	29 yaş ve altı	68	2.22	.48	.176	.913
	30-34 arası	66	2.28	.48		
	35-39 arası	57	2.28	.47		
	40 ve üstü	75	2.27	.58		
Alan	Sınıf öğretmeni	114	2.31	.55	1.058	.291
	Branş öğretmeni	152	2.24	.47		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	65	2.22	.43	.175	.913
	6-10 yıl	88	2.28	.52		
	11-15 yıl	61	2.27	.48		
	16 yıl ve üstü	52	2.28	.60		
En son mezun olunan okul	Enstitü	25	2.26	.61	.611	.609
	Tamamlama	34	2.21	.53		
	Lisans	182	2.25	.50		
	Yüksek Lisans	14	2.43	.38		
Haftalık Girilen Ders Saati	19 ve altı	17	2.21	.47	.977	.420
	20-24 arası	76	2.21	.50		
	25-29 arası	40	2.23	.45		
	30-34 arası	133	2.34	.52		
	35 ve üzeri	21	2.18	.57		
Okul dışında başka bir işte çalışma	Evet	14	2.38	.70	.866	.387
	Hayır	251	2.26	.50		

Tablo 23'e göre yaşları 29 yaş ve altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası ve 40 yaş ve üstü olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.176$   $p>0.05$ ).

Alanları sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=1.058$   $p<0.05$ ). Bu farkın kaynağına bakmak için ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalamasının, branş öğretmenlerinden daha fazla olduğu görülmektedir. Yani iş stresini sınıf öğretmenleri daha fazla yaşamaktadır.

Çalışma süreleri, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.175$   $p>0.05$ ).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden, enstitü, tamamlama, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.611$   $p>0.05$ ). Anlamlı fark olmamasına rağmen, ortalamalar incelendiğinde, iş stresini en fazla yaşayanların lisansüsü mezunu olanlar olduğu görülmektedir.

Haftalık derse girme süresi, 19 ve altı, 20-24 arası, 25-29 arası, 30-34 arası ve 35 ve üzeri olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=.977$   $p<0.05$ ). Ortalamalar incelendiğinde, en çok stresi 30-34 saat arası olanların yaşadığı görülmektedir.

Okul dışında başka bir işte çalışan ve çalışmayan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=.866$   $p>0.05$ ). Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde, okul dışında bir işte çalışanların iş stresinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 24: Öğretmenlerin, Çocuk Sahibi Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiy ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, İş Stresi Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Çocuğunuz Var mı?	Evet	196	2.27	.53	.061	.951
	Hayır	70	2.26	.44		
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	1 çocuk	98	2.26	.48	.167	.847
	2 çocuk	92	2.27	.59		
	3 çocuk	4	2.41	.59		
Çocuğa Kim Bakıyor	Aile Büyükleri	69	2.25	.51	.696	.595
	Kreş	30	2.28	.53		
	Ücretli Bakıcı	43	2.26	.54		
	Anaokulu	13	2.51	.52		
	Küçük Çocuk Yok	23	2.21	.54		
Evde aile dışında kalan var mı?	Var	25	2.29	.48	.261	.794

Tablo 24'e göre, çocuğu olan ve olmayan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=.061$ ,  $p>0.05$ ).

Çocuk sahibi öğretmenlerden bir çocuklu, iki çocuklu ve üç çocuklu olanlar arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.167$   $p>0.05$ ). En yüksek ortalama ise 3 çocuk sahiplerine aittir.

Çocuğuna, aile büyükleri, ücretli bakıcı, kreş, anaokulu bakan ve küçük çocuğu olmayan öğretmenler arasında iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.696$ ,  $p>0.05$ ). Bunlar arasında en düşük ortalama küçük çocuğu olmayanlar en yüksek ortalama ise çocuğunu anaokuluna gönderenler sahiptir.

Evde ailesi dışında biri kalan ve kalmayan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=.261$ ,  $p>0.05$ ).

## 5.6.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve Mesleki Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Ait Veriler ve Değerlendirmesi

Öğretmenlerin yaşları, alanları, çalışma süreleri, mezun oldukları okul, haftalık girdikleri ders sayısı ve okul dışında çalışıp çalışmama durumları, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlarla karşılaştırılmış, sonuç Tablo 25'te verilmiştir.

**Tablo 25: Öğretmenlerin Yaşlarına, Alanlarına, Çalışma Sürelerine, Mezun Oldukları Okula, Haftalık Girdikleri Ders Sayısına ve Okul Dışında Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre, Mesleki Performans Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Yaş	29 yaş ve altı	68	191.19	28.15	1.798	.148
	30-34 arası	66	191.06	32.29		
	35-39 arası	57	191.75	32.90		
	40 ve üstü	75	201.89	37.36		
Alan	Sınıf öğretmeni	114	197.22	36.29	1.244	.215
	Branş öğretmeni	152	192.04	30.27		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	65	185.69	30.07	2.056	.107
	6-10 yıl	88	195.65	30.13		
	11-15 yıl	61	197.28	32.31		
	16 yıl ve üstü	52	199.40	40.29		
En son mezun olunan okul	Enstitü	25	192.95	51.40	.210	.889
	Tamamlama	34	198.35	31.15		
	Lisans	182	193.62	30.64		
	Yüksek Lisans	14	195.15	26.29		
Haftalık Girilen Ders Saati	19 ve altı	17	199.23	27.91	1.727	.145
	20-24 arası	76	186.54	34.52		
	25-29 arası	40	195.42	26.21		
	30-34 arası	133	196.50	35.62		
	35 ve üzeri	21	204.33	26.14		
Okul dışında başka bir işte çalışma	Evet	14	203.28	33.15	1.033	.303
	Hayır	251	193.14	33.14		

Tablo 25'e göre yaşları 29 yaş ve altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası ve 40 yaş ve üstü olan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=1.798$   $p>0.05$ ). Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde 29 yaş ve altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası olanların puanları eşitken, 40 yaş ve üstü olanların diğerlerinden 10 puan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Alanları sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $t=1.244$   $p<0.05$ ). Bu farkın kaynağına bakmak için ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalamasının, branş öğretmenlerinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışma süreleri, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=2.056$   $p>0.05$ ). Fark olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde, en düşük ortalamaya 1-5 yıldır çalışanların, en yüksek ortalamaya ise 16 yıl ve üzeri olanların olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden, enstitü, tamamlama, lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında, performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=.210$   $p>0.05$ ).

Haftalık derse girme süresi, 19 ve altı, 20-24 arası, 25-29 arası, 30-34 arası ve 35 ve üzeri olan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=1.727$   $p<0.05$ ). Ortalamalar incelendiğinde, en yüksek puana 35 ve üzeri derse girenlerin sahip olduğu görülmektedir.

Okul dışında başka bir işte çalışan ve çalışmayan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=1.033$   $p>0.05$ ). Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar

incelendiğinde, okul dışında bir işte çalışanların puanının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 26: Öğretmenlerin, Çocuk Sahibi Olma Durumlarına, Sahip Oldukları Çocuk Sayısına, Çocuğa Bakan Kişiyeye ve Evde Aile Dışından Birisinin Kalıp Kalmamasına Göre, Mesleki Performans Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına Yönelik Bağımsız Gruplarda t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler		N	Ort	Std. Sapma	F/t	p
Çocuğunuz Var mı?	Evet	196	195.85	34.53	1.229	.220
	Hayır	70	190.10	28.59		
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	1 çocuk	98	191.73	28.28	3.670	.027*
	2 çocuk	92	201.28	38.43		
	3 çocuk	4	162.75	60.16		
Çocuğa Kim Bakıyor	Aile Büyükleri	69	191.57	37.94	1.611	.174
	Kreş	30	192.72	28.85		
	Ücretli Bakıcı	43	203.82	31.69		
	Anaokulu	13	203.41	21.99		
	Küçük Çocuk Yok	23	206.73	28.62		
Evde aile dışında kalan var mı?	Var	25	191.16	30.75	-.431	.667
	Yok	227	194.27	33.83		

\*Fark olmasına rağmen post-hoc testi anlamlı çıkmamıştır.

Tablo 26'ya göre, çocuğu olan ve olmayan öğretmenler arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=.061$ ,  $p>0.05$ ). fark olmamasına rağmen ortalamalara bakıldığında, çocuğu olanların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çocuk sahibi öğretmenlerden bir çocuklu, iki çocuklu ve üç çocuklu olanlar arasında, mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F=3.670$   $p<0.05$ ). Ortalamalar incelendiğinde, en yüksek puanın iki çocuklu olanlarda en düşük ise dört çocuklu olanlarda olduğu görülmektedir.

Çocuğuna, aile büyükleri, ücretli bakıcı, kreş, anaokulu bakan ve küçük çocuğu olmayan öğretmenler arasında mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F=1.611$ ,  $p>0.05$ ). Fark olmamasına

rağmen ortalamalar incelendiğinde, en yüksek ortalamaya küçük çocuğı olmayanların sahip olduğı görölmektedir.

Evinde ailesi dışında biri kalan ve kalmayan öğıretmenler arasında mesleki performans ölçęinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=-.431, p>0.05$ ).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması, iş stresi ve performans düzeylerini ölçmek, bu değişkenlerin birbirlerini etkileyip etkilemediklerini demografik özelliklerini de göz önünde bulundurarak incelemek araştırmamızın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 266 evli bayan öğretmenler üzerinde anket uygulaması yapılmış, anket sonuçları incelenerek öne sürülen hipotezleri destekleyip desteklemediğine bakılmıştır.

Araştırmaya katılan evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması ölçeğine verdikleri cevaplara bakıldığında istatistiksel sonuçlar, araştırma grubunun iş ve aileleri arasındaki çatışma düzeyini düşük yaşadıklarını göstermektedir. Ölçekten alınacak puan ortalaması 30 olarak kabul edildiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekten aldıkları puan ortalaması 26'dır. Bu bulgular bizi, araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna götürmektedir.

Araştırma grubunun iş stresi düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan iş stresi ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde, ölçekten alınacak puanın 3, alınan puanın ise 2,26 olduğu; yani araştırma grubunun puan ortalamasının düşük olduğu görülmüştür. Buradan çıkarılacak sonuç, araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde iş stresi yaşadıklarıdır.

Mesleki performansı ölçmeyi amaçlayan ölçeklerde verilen cevaplar doğrultusunda alınan puan ortalaması 194,32, alınabilecek puan ortalaması 150'dir. Mesleki performans ölçeğinden çıkarılabilecek sonuç, araştırma grubunun performans düzeylerinin yüksek olduğudur.

Araştırmada iş-aile çatışması, iş stresi ve performans ölçeklerinden elde edilen puanlara bakılarak bu değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre; iş-aile çatışması ölçeğinden alınan puan ile iş stresi ölçeğinden alınan puan arasında .477 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş-aile çatışması yaşama durumu ile iş stresi arasında pozitif korelasyon olması, iş-aile çatışma düzeyinin



yükselmesi iş stresinin de yükselmesine neden olduğu veya birinin düşmesi durumunda diğersinin de düştüğü anlamına gelmektedir. Bu durum bize iş-aile çatışmasının iş stresini etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin iş stresi ve mesleki performansları arasındaki ilişkiye bakıldığında .172 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş stresi yükseldikçe performansları düşmektedir. İş-aile çatışması ve mesleki performans arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu iki değeri ölçen ölçekten alınan puanın .032 düzeyinde negatif yönde anlamsız bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Bundan çıkarılacak sonuç ise, iş-aile çatışması ile mesleki performans arasında bir ilişkinin bulunmadığıdır.

İş-aile çatışmasının iş stresini yordama gücü belirlenmek istenmiş ve bunun için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunun anlamlı çıkması, iş-aile çatışmasının iş stresini açıkladığını göstermektedir. Öğretmenlerin işyerinde stres yaşamalarının önemli nedenlerinden birisi de iş ve aileleri arasında çatışma yaşamalarıdır. Diğer bir deyişle öğretmenler işleri dolayısıyla ailelerini ihmal ettiklerinde veya aile dolayısıyla işlerini aksattıklarında bu, strese yol açmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları 29 yaş ve altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası, 40 yaş ve üstü şeklinde gruplandırılmış, bu yaş gruplarının iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte en fazla çatışmayı 35-39 yaş arasında olanların, en düşük çatışmayıysa 29 yaş ve altı olanların yaşadığı görülmüştür. Bunun nedeni 29 yaşından önce henüz çocuk sahibi olmamaktan kaynaklanıyor olabilir.

İş-aile çatışmasının yaşanma düzeyinde öğretmenlerin alanlarının, yani sınıf veya branş öğretmeni olmalarının etkisinin olup olmadığı incelendiğinde, aldıkları puanlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $t=2.257$   $p<0.05$ ). Sınıf öğretmenlerin ortalamasının branş öğretmenlerin ortalamasından daha fazla olduğu yani iş-aile çatışmasını sınıf öğretmenlerinin daha fazla yaşadığı saptanmıştır. Bunun birçok sebebi olabileceği gibi, anketlere verdikleri cevap doğrultusunda, girdikleri ders saatinin daha fazla olmasının etkisi olduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma sürelerinin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olup olmadığı incelendiğinde, aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Fark anlamlı olmamasına rağmen en yüksek ortalamanın 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerde olduğu saptanmıştır. En düşük ortalamanın ise 16 yıl ve üzerinde çalışan evli bayan öğretmenlerde olduğu belirlenmiştir. Bu açıklamalar bizi şu sonuca götürmektedir: İş-aile çatışmasını en çok 11-15 yıl arasında çalışan öğretmenler yaşamaktadır. Çatışmanın en az olduğu 16 yıl ve üzeri öğretmen grubu için bakıma muhtaç küçük çocuklarının olmayışı yorumu yapılabilir.

Mezun oldukları okulun iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olup olmadığı, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar doğrultusunda incelenmiş, enstitü, lisans tamamlama, lisans veya lisansüstü mezunu olmalarının iş-aile çatışması düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin, okul dışında başka bir işte çalışıyor olmalarının iş,aile çatışması düzeylerine etkisi incelendiğinde, aralarında anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, okul dışında başka bir işte çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları sonucu çıkmıştır.

Öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş-aile çatışmasına etki edip etmediği incelenmiş; girdikleri ders saati ile, iş-aile ölçeğinden aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür ( $F=4.847$   $p<0.05$ ). Farkın hangi süreler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testi ve Tukey testi kullanılmıştır. Bu test sonuçlarına göre, 30-34 saat arasında çalışan evli bayan öğretmenler iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır. Çalışma saatlerinin fazla olması, kişinin her iki yaşam alanına da yeterli zaman ayıramama ve yeterli çabayı gösterememesine sebep olabilmektedir.

Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamasında çocuk sahibi olmalarının etkisi incelendiğinde, çocuğu olmayanlarla aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat çocuğu olanların ortalaması üç puan daha yüksek çıkmıştır

( $t=1.247$ ,  $p>0.05$ ). Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamalarında çocuğun etkisinin çok az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sahip olunan çocuk sayısının etkili olup olmadığı incelendiğinde ise, çocuk sahibi olan öğretmenlerden bir çocuklu, iki çocuklu ve üç çocuklu olanlarla, iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çocuk sayısının iş-aile çatışmasına etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Küçük çocuğu olan evli bayan öğretmenlerin çocuk bakımı sorunlarının nasıl çözüldüğü sorulmuş; ücretli bakıcı, anaokulu, aile büyükleri, kreş gibi farklı cevaplar verilmiştir. Farklı bakım tercihlerinin iş-aile çatışmasına etki edip etmediği araştırıldığında, çocuk bakımı durumlarıyla iş-aile çatışmalarından aldıkları puan arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Bununla birlikte en düşük ortalamaya küçük çocuğu olmayanlar, en yüksek ortalamaya çocuğunu anaokuluna gönderenler sahiptir.

Evinde aile bireylerinin dışında başka bireyler kalan ve kalmayan öğretmenler arasında iş-aile çatışması yaşama düzeylerinde farklılık olup olmadığına bakılmış, her iki grup öğretmenin iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında farklılık olmadığı görülmüştür.

Evli bayan öğretmenlerin iş stresi yaşama düzeylerinde, yaşlarının etkisi bulunmadığı, ölçeklere verdikleri cevaplar doğrultusunda puanlanarak saptanmıştır ( $F=.176$ ,  $p>0.05$ ).

Alanları sınıf ve branş olan öğretmenler arasında, iş stresi ölçeğinden aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Her iki alanda yer alan öğretmenlerin puanları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalamasının branş öğretmenlerinin ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan çıkarılabilecek sonuç ise, sınıf öğretmenlerinin iş stresini daha çok yaşadıklarıdır. Bunun sebebi sınıf öğretmenlerinin ders saatlerinin daha çok olması ve muhatap oldukları öğrenci yaş ortalamasının ilgiye daha muhtaç olması olabilir.

Çalışma süreleri/kıdemlerinin iş stresi üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna, ilgili bölüme verdikleri cevapların ortalaması doğrultusunda ulaşılmıştır ( $F=.175$   $p>0.05$ ).

Mezun oldukları okulun, iş stresi üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiş, elde edilen sonuç anlamlı bir farklılığın bulunmadığı yönünde olmuştur. Bununla birlikte ortalamalar incelendiğinde lisansüstü mezunu olanların iş stresi düzeylerinin biraz daha fazla olduğu görülmüştür. Lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye daha çok zaman ayırma istekleri bu sonucu açıklayabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş stresine etkisinin olup olmadığı, verdikleri cevaplardan aldıkları ortalama puanlar doğrultusunda incelenmiş, en çok stresi 30-34 saat arası derse giren öğretmenlerin yaşadığı görülmüştür.

Okul dışında başka bir işte çalışan ve çalışmayan öğretmenlerin, aldıkları iş stresi puanına bakılarak aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı, yani iş stresi yaşamalarında okul dışında başka bir işte çalışmalarının etkili olmadığı istatistiksel sonuçlara göre doğrulanmıştır ( $t=.866$   $p>0.05$ ). Bununla birlikte anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen, okul dışında başka bir işte çalışanların iş stresinin daha yüksek olduğu, verilen doğrultusunda saptanmıştır. Farklı bir işte çalışmak demek, sorumluluk alanlarına bir yenisini daha eklemek demek olduğu için çıkan sonuç normal görünmektedir.

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamalarının iş stresi yaşamalarında etkili olmadığı verilerce sabittir. Çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenlerin iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısının iş stresine etkisinin olmadığı, bununla birlikte iş stresi ölçeğinden aldıkları puanlar doğrultusunda, 3 çocuk sahibi olanların iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır.

İş stresi ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda çocuğunun bakımını kreş, anaokulu, aile büyüklerinin bakımı, ücretli bakıcı gibi çeşitli yollarla bakan öğretmenler arasında iş stresi düzeylerinde fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Evinde ailesi dışında kalan bireyler olan öğretmenlerle olmayan öğretmenler arasında iş stresi düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (  $t=.261$ ,  $p>0.05$ )

Araştırmaya katılan evli bayan öğretmenlerin mesleki performansları ile ilgili sonuçlara bakıldığında, değişkenlerden biri olan yaş değişkeninin performansa etkisinin çok düşük olduğu sonucu çıkmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları; 29 yaş altı ,34-34 yaş arası, 35-39 yaş arası ve 40 yaş üstü olarak gruplandırılmış, her bir grubun mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında bir fark bulunamamıştır. Fark anlamlı olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde; 29 yaş altı, 30-34 yaş arası, 35-39 yaş arası olanların puanları eşitken, 40 yaş üstü olanların diğerlerinden 10 puan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Alanları sınıf ve branş olan öğretmenlerin mesleki performansları incelendiğinde, alanları sınıf olan öğretmenlerin mesleki performanslarının branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma süreleri/kıdemlerinin mesleki performansları üzerinde etkisinin olmadığı, performans ölçeklerinden aldıkları puanlar doğrultusunda saptanmıştır. Performans ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen ortalamalar incelendiğinde 16 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin performans seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mezun olunan okulun performans üzerine bir etkisinin bulunmadığı, performans ölçeğine verilen cevaplardan alınan puanlar dikkate alınarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin haftalık derse girme süreleri; 19 ve altı, 20-24 arası, 25-29 arası, 30-34 arası ve 35 üstü olarak gruplandırılmış; mesleki performans ölçeğinden alınan puanlar doğrultusunda, derse girme sürelerinin mesleki performansı etkilemede çok etkili olmadığı görülmüştür.

Okul dışında başka bir işte çalışılıyor olunmasının mesleki performansı etkileyip etkilemediğine bakılmış, verilen cevaplar doğrultusunda anlamlı bir farklılığın olmadığı fakat okul dışında bir işte çalışanların ölçekten aldıkları puanın daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamalarının mesleki performansa etkisi incelenmiş, çocuğu olan ve olmayan öğretmenlerin mesleki performans ölçeklerinden aldıkları puanlar karşılaştırılmış, aralarında anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen çocuğu olan bayan öğretmenlerin biraz daha performans düşüklüğü yaşadığı belirlenmiştir. Çocuğu olan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına bakılmış, iki çocuğu olanların mesleki performans ölçeğinden aldıkları puanın en yüksek, dört çocuğu olanların aldıkları puanın en düşük olduğu saptanmıştır.

Çocuk sahibi olan evli bayan öğretmenlerin çocuk bakımı sorununu çözmeye uyguladıkları farklı yolların, mesleki performansa etki etmediğini fakat küçük çocuğu olan öğretmenlerin mesleki performans düşüklüğü gösterdiği, mesleki performans ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin evlerinde, aileleri dışında kalan birileri varsa bunun mesleki performansa ne yönde etki ettiği incelenmek istenmiş ve yapılan araştırmada anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu araştırma sadece İstanbul ili sınırları içerisindeki MEB'e bağlı okullarda çalışan evli bayan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar araştırma kapsamındaki öğretmenler için geçerlidir. Farklı iş alanlarındaki çalışanlar üzerinde de uygulanabilir. Eğitim alanında, verim artırma konusunda yapılacak uygulamalarda

ele alınması gereken değişkenlerin ne derece önemli olduklarını ortaya koyan bir araştırma olduğu varsayılmaktadır.

### **Öneriler:**

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanılarak MEB, okul müdürleri ve öğretmenler tarafından dikkate alınması uygun görülen öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Öğretmenlere iş stresi, stresle baş etme yolları ve iş-aile dengesini kurabilme konusunda seminer, kurs, sempozyum vb. düzenlenmelidir.
- Kurum içindeki çalışma alanının gözden geçirilmesinin yanı sıra, aile yaşamının iyileştirilmesine yönelik uygulamalar yapılmalıdır.
- Okullarda öğretmenlerin çeşitli sorunlarıyla ilgilenecek öğretmen destek birimleri oluşturulmalıdır.
- Doğum sonrası izinlerin süreleri uzatılmalıdır.
- Okulda öğretmenliğin gerektirdiği işler dışındaki görevler hafifletilmelidir.
- Bakıma muhtaç yaşta çocuk sahibi olan öğretmenlerin çocukları için her bölgede birkaç okulun birden faydalanabileceği bakım evleri gibi kurumlar oluşturulmalıdır.

## KAYNAKLAR

- ADAMS G., A-KING L., A-KING D. W.(1996) .Relationships Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*,Vol,81No:4 ,pp.411-412.
- AKALIN, Ş. (2002). Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı Eğitim ve Çalışma Durumuna Bağlı Olarak Ev İşlerinde Paylaşımına Yönelik Alan Araştırması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İ.Ü.s.23-24.
- ATALAY, A.(2006). Motivasyon ve Motivasyon Süreci.  
[http://www.humanresourcesfocus.com/makale016\\_2.asp](http://www.humanresourcesfocus.com/makale016_2.asp) , erişim : 23.07.2007.
- AYDIN, A. (2001). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. İstanbul. Alfa Yayınları.s144.
- BABALIK, F. C. (2005). *Mühendisler İçin Ergonomi İşbilim*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.s55-62.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.(2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Elkitabı İstatistik Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem A Yayıncılık.s.126
- CEMALOĞLU, N.(2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 153-154.
- CEYLAN, A. ve ULUTÜRK Y. H.(2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,7(1 ). s.50.



ÇAPA, Ç, N. ÇİL, (2000), ‘‘Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi’’, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18:69-73.

DEMİRDÖĞEN, Z. (2006). *Öğretmenin Görev ve Sorumlulukları*,  
[http://www.ilkokuma.com/Ogretmen\\_El\\_Kitabi.htm](http://www.ilkokuma.com/Ogretmen_El_Kitabi.htm) erişim:27.07.2007.

DUXBURY, L. E., HIGGINS C. A.(1991). Gender Differences in Work Family Conflict. *Jornual of Applied Psychology*, Vol.76, p.61.

EFEYOĞLU, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi.

EKEN, H. (2006), ‘‘Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar’’  
*Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16, s.247.

ELMACI, N., ve Oto R.,(1996). Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri. *Kadın Gerçeklikleri*. Haz. Necla Arat, Say Yayınları, İstanbul, 1. basım, s.78.

ERKENEKLİ, M.(2001), ‘‘Rol Kavramı ve Örgütsel Rol Modeli’’, *Bilim Dergisi*,  
*Kara Harp Okulu Yayınları*,1,s.44.

FİDAN, F. (2005) .Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.  
No:32, s.188-201.

GREENHAUS, J. H. ve BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* .76-88.

- GUTEK B. A. ,SEARLE S.,KLEPA L.(1991).Rational Versus Gender Role Explanations for Work – Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*,vol.76,No:4 .s560-561.
- GÜLDAL, D.(2006). Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi Adana.s40.
- HACIOĞLU, F. ve ALKAN C. (1997).*Öğretmenlik Uygulamaları, Öğretim Teknolojileri*. Ankara. Akım Yayınları.s23.
- HESAPÇIOĞLU, M. ve diğ. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (2. Baskı). Konya. Eğitim Kitabevi. S.54-63.
- İNCE, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek.*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.s4
- İNCİOĞLU, A. (2001).Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama’’ *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.s29-41.
- KAHN, R. L., D.M. WOLFE, R. QUINN, J. D. SNOEK ve R. A. ROSENTHAL. (1964). *Organizational Stres: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley. New York.
- KARASAR, N.(2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara. Nobel Dağıtım. S.80.
- KARATEPE, O. M. ve L. BADDAR. (2005). An Emprical Study Of The Selected Consequences of Frontline Employees,Work Family-Work Conflict. *Tourism Management* 27:1017-1028.

KARTAL, Ş., ‘‘Çalışan Anneler’’,

<http://www.annecocuk.com/modules/wfsection/article.php?articleid=1022>  
Erişim:27.03.2007.

KAYA, O. (2003).İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi.s.6-7.

KILINÇ, T. (2000).Çatışma İçinde Davranışın Sosyal Psikolojisi. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları. s252

KIREL, Ç. (1998).*Örgütsel Davranış* . Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 923-13. s.24.

KURAL, E.(1981).Gürültü. *Tübitak Bilim Teknik, Sayı.161*. s.10.

NETENMEYER, R.G, T. BRASHEAR-ALEJANDRO, J.S. BOLES (2004).  
A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role  
Ans Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Academy of  
Marketing Science. Journal*. pp:49-60.

ÖZBAY, F.(1998).Türkiye’de Aile ve Hane Yapısı: Dün, Bugün, Yarın. *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul Tarih Vakfı Yay.s.286.

ÖZEN S. ve UZUN T.(2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü:Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:7, Sayı:3.s130-133.

PARK, H. J.(2004).Öğretmenlik Mesleğinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye

ve Güney Kore Karşılaştırması’’ *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. S.27.

PERROTT, E. (1982). *Effective Teaching: A Practical Guide to Improving Your Teaching*. London: Longman.

RAZON, N. (1983). *Çalışan Anne ve Çocuk*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 3091.s.7-24.

SABUNCUOĞLU Z. ve TÜZ M.(2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa. Alfa Yayınları. s235-246.

SCHWAB, R.L. ( 1986), ‘‘Educator Burnout: Sources and Consequences’’, *Educational Research Quarterly*, 10(3), s.14-29.

SİLAH, M.(2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara .Seçkin Yayıncılık.s86.

SÖNMEZ, V.(2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara. Anı Yayıncılık.s221,284.

STEVEN, S.L., HANG-YUE N ve TSANG A.W.,(2001) . İnterrole Conflict as a Predictor of Job Satisfaction and ropensity to Leave: A Study of Professional Accountants. *Journal of Managerial Psychology*. 16/6. s471.

ŞAŞAN, H. H.(2002).Yapılandırmacı Öğrenme. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi* 74-75. s.51.

ŞİMŞEK, L.(1995).İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi, Sayı 2*, Ankara:MPM Yayını.s.34.

TELSİZ, M. (1995).Evli Kadınların Evlilik Öncesi Evde İş Bölümüyle İlgili Beklentileri ve Mevcut Uygulamanın Karşılaştırmalı Analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı:3.s.83*.

TEZBAŞARAN, A.A. (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*.2. baskı.  
Ankara. Türk Psikologlar Derneği.s.47.

TÜTER, G. Ö., ‘‘Çalışan Anne Olmak’’  
<http://www.dokudanismanlik.com/calisananne.htm> erişim: 29.03.2007.

UYAN, G.(2002).Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri  
Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’ e Bağlı Resmi ve Özel Eğitim  
Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans  
Tezi*, İstanbul Üniversitesi. S78.

ÜŞÜR, S. S. (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim,  
Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayınları, 2000, Yayın no: TÜSİAD-  
T/2000-12/290.s.80.

VINOKUR, A.D., P.F. PIERCE ve C.L. BUCK (1999). Work-Family Conflicts  
of Women in the Air Force: Their Influence on Mental Health and  
Functioning. *Journal of Organization Behavior*.20(6):865-878.

## **EKLER**

## EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması “**Evli ve Çocuklu Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stersi ve Performansa Etkileri**” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak, kesinlikle araştırmacı dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Nurten Öztürk

Türkçe Öğretmeni ve

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencisi

### YÖNERGE

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı, ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1) Doğum yılınız?

.....

2) Branşınız nedir?

( ) Sınıf Öğretmeni ( ) Branş Öğretmeni

3) Kaç yıllık öğretmensiniz?

.....

4) En son mezun olduğunuz okul hangisidir?

( ) Eğitim Enstitüsü ( ) Lisans Tamamlama ( ) Eğitim Fakültesi ( ) Diğer

.....

5) Çocuğunuz var mı?

( ) Evet ( ) Hayır Varsa kaç tane? .....

6)Eşiniz ve çocuklarınız dışında ailenizde başka aile bireyleri var mı?  
( ) Anne ( ) Baba ( ) Büyükbaba ( ) Büyükanne ( ) Diğer.....

7)Ailenizde küçük çocuk bakımı sorununu nasıl çözüyorsunuz?  
( ) Aile büyükleri bakıyor ( ) Kreş ( ) Ücretli bakıcı ( )Diğer.....

8)Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?  
.....

9) Okul dışında gelir getirici başka bir işte çalışıyor musunuz?  
( ) Evet ( ) Hayır



## EK-2 İş-Aile Çatışması Ölçeği

### YÖNERGE

Anketin bu bölümünde iş-aile çatışması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum		Fikrim yok		Kesinlikle katılıyorum
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 etkiliyor.	1	2	3	4	5
7)Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.	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, ders dışı etkinlikler yapmak gibi 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

### EK-3 İş Stresi Ölçeği

#### YÖNERGE

Anketin bu bölümünde öğretmenlerin iş stresi düzeylerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Hiçbir Zaman	Ender Olarak	Bazen	Sık Sık	Hemen Hemen Her Zaman
1) Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?					
2) İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?					
3) İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için varolan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?					
4) Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?					
5) Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
6) İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?					
7) Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8) İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?					
9) Tanıdığımız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?					
10) İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?					
11) Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?					
12) Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?					
13) Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					
14) Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15) İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?					

## EK-4 Performans Ölçeği

### YÖNERGE

Aşağıda öğretmen yeterlikleri ile ilgili geliştirilmiş performans göstergeleri yer almaktadır. Lütfen bu göstergeleri ne kadar uyguladığınıza ilişkin kendinize 1'den 5'e kadar not veriniz.

Performans Göstergeleri					
1)Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal ve kaynak seçme ve geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alırım.	1	2	3	4	5
2)Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlarım.	1	2	3	4	5
3)Çalışmalarımı planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlarım.	1	2	3	4	5
4)Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunarım.	1	2	3	4	5
5)Çalışmalarımın, öğrencilerin öğrenmelerinin kendi ilerleme hızlarında gerçekleşip gerçekleşmediği bakımından analizini yaparım.	1	2	3	4	5
6)Öğrencilerimin ulusal ve evrensel değerlerinin gelişmesini desteklerim.	1	2	3	4	5
7)Sınıf içi ve dışı çalışmalarımı eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yaparım.	1	2	3	4	5
8)Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanırım.	1	2	3	4	5
9)Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
10)Mesleki gelişimimi desteklemek ve verimliliğimi artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanırım.	1	2	3	4	5
11)Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerimi geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılırım.	1	2	3	4	5
12)Kendi gelişim planım ile ilgili olarak mesleki kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğum meslek örgütüyle iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
13)Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencilerimle birlikte etkin rol alırım.	1	2	3	4	5
14)Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
15)Görev hak ve sorumluluklarım ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getiririm.	1	2	3	4	5

16)Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını belirlemek için çeşitli teknikler (gözlem, karşılıklı görüşme, ölçek, bireysel ve grup projeleri vb.) kullanırım.	1	2	3	4	5
17)Öğrenciye ait gelişim dosyalarını incelerim.	1	2	3	4	5
18)öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunarım.	1	2	3	4	5
19)Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer veririm.	1	2	3	4	5
20)Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluştururum.	1	2	3	4	5
21)Ders planlarımda amaca uygun yöntem ve teknikler belirlerim.	1	2	3	4	5
22)Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanırım.	1	2	3	4	5
23)Hazırladığım materyallerin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat ederim.	1	2	3	4	5
24)Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenlerim.	1	2	3	4	5
25)Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretirim.	1	2	3	4	5
26)Ders dışı etkinlikler yapar ve bunların planını hazırlarım.	1	2	3	4	5
27)Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alırım.	1	2	3	4	5
28)Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanırım.	1	2	3	4	5
29)Öğrenci davranışlarına yapıcı ve açıklayıcı geri bildirimler veririm.	1	2	3	4	5
30)Ders akışını bölen olaylara uygun müdahale tekniklerini uygularım.	1	2	3	4	5
31)Amaca uygun ölçme araçları belirlerim.	1	2	3	4	5
32)Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yaparım (belirtke, amaç, içerik tablosu hazırlama vb.).	1	2	3	4	5
33)Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test ederim.	1	2	3	4	5
34)Öğrencilerin çalışmalarını kontrol ederim(proje, ödev vb.).	1	2	3	4	5
35)Öğrencilerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçerim.	1	2	3	4	5
36)Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlarım.	1	2	3	4	5
38)Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yaparım.	1	2	3	4	5
39)Ölçme sonuçları doğrultusunda öğrenme ortamını yeniden gözden geçiririm.	1	2	3	4	5

40)Ölçme sonuçları doğrultusunda öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve teknikleri yeniden gözden geçiririm.	1	2	3	4	5
41)Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerini gereksinimlerini inceler ve kaydederim.	1	2	3	4	5
42)Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular eklerim.	1	2	3	4	5
43)Okulun farklı mesleklerde çalışan mezunlarının okula katkı sağlamaları için okul yönetimi ile iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
44)Okul gelişim-yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alırım.	1	2	3	4	5
45)Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenlerim.	1	2	3	4	5
46)Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yaparım.	1	2	3	4	5
47)Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenlerim.	1	2	3	4	5
48)Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için mesleki sınırlar içinde ev ziyaretleri yaparım.	1	2	3	4	5
49)Sosyo-kültürel değerlerin yaşatılması için etkinlikler düzenlerim.	1	2	3	4	5
50)Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurarım.	1	2	3	4	5