



İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

The Impacts of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction Levels on Teachers' Overall Life Satisfaction

Z. Mehmet Fırat^a, Serpil Cula^{b*}

^a Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Ankara, Türkiye

^b Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Öz

Bu çalışmada, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkileri incelenmiştir. 2012-2014 yılında, Ankara, İzmir ve Bursa illerinde görev yapan öğretmenlerden rasgele yöntemle seçilen 238 öğretmen örnekleminizi oluşturmuştur. Çalışmada araştırma deseni olarak korelasyonel-ilişkisel yöntem, ölçek olarak da iş-aile yaşam çatışması ölçeği, iş doyumunu ölçeği ve yaşam doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışmada sırasıyla, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon, regresyon, t testi, ve varyans analizleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği, iş doyumunun yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği ve öğretmenlerin yüksek düzeyde bir yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ancak, çalışmanın diğer değişkenleri olan çalışma zamanı, medeni durum, statü, yaş, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, meslekteki tecrübe yılı değişkenlerine göre öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-aile çatışması, aile-iş çatışması, iş doyumunu, yaşam doyumunu.

Abstract

In this study, the impact of work-family conflict, family-work conflict and job satisfaction in teachers' overall life satisfaction is investigated. 238 teachers were randomly selected in Ankara, Izmir and Bursa between 2012 and 2014. The correlational relation method has been used as a research method. The data were collected using three different scales: work-family life conflict scale, job satisfaction scale and life satisfaction scale. The validity and reliability of the scale is tested, and explanatory factor analyses, correlation, regression, t test, analysis of variance are used. The results showed that work-family conflict and family-work conflict affect life satisfaction negatively, while job satisfaction affects life satisfaction positively, and teachers have a high level of life satisfaction. Female teachers have a higher life satisfaction level compared to male teachers. It is shown that there are not any statistically significant differences in the life satisfaction levels of teachers depending on the other variables of the study, which are working hours, marital status, status, age, educational background, year of work in the same school and seniority.

Keywords: Work-family conflict, family-work conflict, job satisfaction, life satisfaction.

© 2016 Başkent University Press, Başkent University Journal of Education. All rights reserved.

* ADDRESS FOR CORRESPONDENCE: Serpil Cula, Department of Insurance and Risk Management, Faculty of Commercial Sciences, Başkent University, Ankara, Turkey, E-mail address: scula@baskent.edu.tr / Tel: +90312 2466666 – 1713.

Received Date: April 22nd, 2016. Acceptance Date: July 22nd, 2016.

1. Giriş

Çalışanların işinden ailesine, ailesinden işine yönelik sorunların ve iş ortamındaki doyum düzeylerinin yaşam doyumları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bir taraftan iş ortamında başarılı olmak arzusu, diğer taraftan aileye yeterince zaman ayırarak bu ortamda da mutlu olmak arzusu kolayca gerçekleştirilebilecek gibi görülmektedir. Aile ve iş ortamı en olumlu düzeye ulaşacak bir daha da değişmeyecek bir yapıda değil, tam tersine dinamik ve değişken bir yapıdadır. Bu durumun çatışma yaratması beklenebilir. Çalışma yaşamı, insan yaşamının çok büyük bir dönemini kapsamaktadır. Çalışma ortamı aynı zamanda zorunlu bir sosyal alandır. Öğretmenler söz konusu olduğunda okul; öğretmenin bazı ihtiyaçlarını karşılayan, onun gelişimini etkileyen bir mekân olup, hem işlerinde hem de normal yaşamında yeterli doyum almalarının tüm ülke açısından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

1.1. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması

İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını iş yerinde veya evinde geçirmektedirler. Bu sebeple yaşama yönelik beklentileri de bu alanlara yönelik olmaktadır. İş-aile çatışması, kendi içerisinde iki farklı durumu içeren genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, aileye ayrılan kaynakların bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi (işin aileyle çatışması-İAÇ) ya da bireyin işine ayırdığı kaynakların aile unsurlarınca engellenmesidir (ailenin işle çatışması-AİÇ) (Taslak, 2007:68). Nitekim iş-aile çatışmasında işten aileye yansıyan sorunlar nedeniyle oluşan bir çatışma hali mevcutken, aile-iş çatışmasında aileden işe yansıyan sorunlar nedeniyle çatışmalar oluşmaktadır (Frone ve Cooper 1992). Araştırmalar iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymaktadır (Frone ve Cooper, 1992; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Kişinin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Bu kapsamda algılanan talepler kişinin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır.

Taslak'a (2007) göre yaşam memnuniyeti, hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasından etkilenmektedir. Özdevecioğlu ve Doruk'a (2009) göre iş-aile ve aile-iş çatışmaları, yaşam doyumunu olumsuz etkiler ve aralarındaki ilişki negatif yönlüdür. İş-aile çatışması iş doyumunu olumsuz etkiler, ancak aile-iş çatışması iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Ayrıca, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki ve yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında da pozitif yönlü bir ilişki vardır.

1.2. İş Doyumu

İş yaşamındaki doyumun, iş dışı yaşamdaki doyumunu artırması beklenmektedir. Bireyin iş yaşamından doyum sağlayabilmesinin yollarından biri de mesleğine, işine ve örgütüne bağlı olarak çalışmasıdır. İşini, mesleğini, örgütünü seven bireylerin daha mutlu olacağı muhakkaktır. Locke (1976) iş doyumunu, bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını gözden geçirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da hoşça giden olumlu bir durum olarak tanımlamaktadır (Yüksel ve Yüksel, 2014). İş doyumunu genel olarak kişinin işinden aldığı hazzı ifade etmektedir. Öğretmenler söz konusu olunca iş doyumunu kavramı öğrenciler ve okula karşı duyulan olumlu bir tutum, yapılan işlerden duyulan hoşnutsuzluk algılanmalıdır. Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından öğretmenlerin iş doyumları ya da iş doyumunsuzlukları ile öğretmenlik mesleğinden ayrılmalarına yönelik etki derecesinin tespit edilmesi amacıyla yapılan araştırma sonucunda, iş doyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Çevik ve Korkmaz'a (2014) göre iş doyumunu yaşam doyumunu içerisindeki en büyük payı oluşturmaktadır. Yazarlar tarafından yapılan araştırmadan elde edilen bulgular, iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığını desteklemektedir.

1.3. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener ve diğ., 1985; İkiz ve Görmez, 2010). İlk kez 1961 yılında Neurgarten tarafından ortaya atılan yaşam doyumunu kavramı bir insanın beklentileri ile (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılması ile elde edilen durumdur (Diener ve diğ., 1985; Vara, 1999; İkiz ve Görmez, 2010: 1217). Yaşam doyumunu; mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma halini ve günlük işler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olmasını ifade eder (Vara, 1999). Yaşam doyumunu bireylerin yaşamlarını ve yaşamlarının her boyutunu içerir. Bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumları değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumunu anlamına gelmektedir (Vara, 1999; İkiz ve Görmez, 2010). Genel bir memnuniyet

ve yaşama ilişkin olumlu değerlendirmelerin bir toplamı olarak görülmektedir (Diener ve Diener, 1996). Kişinin mutluluğunun ve refahının kişinin kendisi tarafından net bir şekilde ortaya konmasıdır.

İşten sağlanan doyum, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Keser, 2005). İnsanların yaşamlarından doyum almaları için işlerinden de makul bir düzeyde doyumalmaları gereklidir. Yaşamla ilgili herhangi bir ortamdaki doyum düzeyi, diğer yaşam ortamlarını da etkileyecektir. Keser'e (2005) göre, özellikle insanlarla yüz yüze ilişki içinde bulunan çalışanların işe bağlı olarak ortaya çıkan sorunları, onların genel yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. İş yaşamından sağlanan doyum, kişinin diğer yaşam alanlarına olumlu bir şekilde yansırken, iş yaşamındaki olumsuzluk yaşam doyumunu olumsuz etkileyeceği beklenir.

1.3.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik, kültür ve sosyal ilişkiler (Keser, 2005) şeklinde sıralanabilir. Bireyin zamanının çoğunu işinde geçirdiği düşünülürse, doğal olarak iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında da ilişki olacaktır. Çalışma yaşamındaki olumsuzluklar bireyin genel yaşamına etki edecektir. Bu durum sosyal ve yakın çevresini de olumsuz etkileyerek, ruhsal ve fiziksel sağlığını bozabilmektedir. Birçok araştırmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki görülmektedir (Keser, 2005: 93; Telef, 2011: 92).

Çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyum düzeylerinde pozitif ilişki vardır. Bireyin yaşam doyumunu arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. İş doyumunu ve yaşam doyumunun araştırıldığı çalışmalarda, kadınların yaşam doyumunun erkeklere göre yüksek olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu, 2003; Keser, 2005). Benzer şekilde, OECD (2005) raporlarında Türkiye'de kadınların yaşam doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte Yenihan, Öner ve Balcı (2016) tarafından yapılan araştırmada çalışanların cinsiyet farklılıkları ile yaşam doyumunu seviyeleri arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

1.3.2. Öğretmen ve Yaşam Doyumu

Öğretmenler; öğrenci, veli, ders programı, okul yönetimi, idari ve sosyal faaliyetler ile ilgilenmek durumundadır. Eğitim politikalarında sıkça yapılan değişiklikler, ekonomik güçlükler, iş yükü, veli ve öğrencilerin ilgisizliği, okul yöneticileri ile yaşanan sorunlardan dolayı işlerinde yetersizlik, doyumsuzluk ve tükenmişlik yaşamaktadırlar (Telef, 2011: 92). Yaşam doyumunu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerin bir bütünüdür. Öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler, onların yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini algılama biçimleri, yaşam doyumlarını etkilemektedir (Boylu, 2012: 125). İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutmakta ve bireysel hedeflere ulaşma düzeyini artırmasa da yaşam doyumunu artırmaktadır (Telef, 2011: 93). Öğretmenlerin kendi yaşamlarına ilişkin tutumlarının, onların okul yaşamlarına ilişkin tutumlarından soyutlanamayacağı düşünülmektedir.

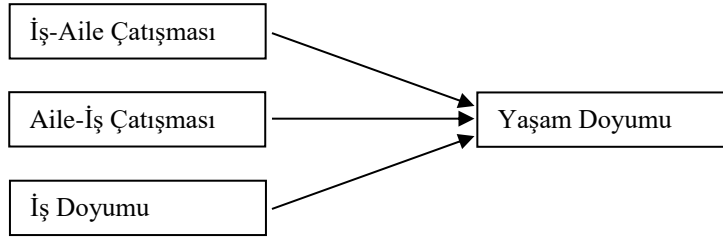
2. Yöntem

Araştırmanın amacı, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini belirlemektir. Öğretmenlik, eğitime yön veren ve ülke geleceğine katkı sağlayan önemli bir meslek olup, bu sektörde üretilen hizmetin kalitesinde de en büyük rolü öğretmenler üstlenmektedir. Zorlu çalışma şartları öğretmenlerin yaşam doyumlarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuyla ilişkili olduğu söylenebilir.

2.1. Araştırmanın Değişkenleri, Modeli ve Hipotezleri

Her ne kadar iş-aile çatışması kavramı, kendi içerisinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki farklı durumu içeren genel bir kavram olmakla birlikte çalışmamızda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki ayrı değişken olarak ele alınmıştır. Yaşam doyumunu bağımlı değişken; iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunu bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Ayrıca cinsiyetin de incelemeye değer bir demografik faktör olarak hipotezlere dâhil edilmesi uygun görülmüştür.

Önceki araştırma sonuçları göz önüne alındığında, iş-aile/aile-iş çatışmasına maruz kalan öğretmenlerin yaşam doyumlarının azalacağı, işinden doyum duyan öğretmenlerin yaşam doyumlarının artacağı beklenebilir. Bu kapsamda, literatür taraması neticesinde, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan model Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada iş-aile çatışması/aile-iş çatışmasına maruz kalmanın yaşam doyum düzeyini azaltacağı ve iş doyumunun yaşam doyum düzeyini artıracığı biçimindeki kuramsal gerçekliği öğretmenlik mesleği açısından sınamak üzere aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

- H₁: İş-aile çatışması, öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.
- H₂: Aile-iş çatışması, öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.
- H₃: İş doyum, öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.
- H₄: Cinsiyetin öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₅: Medeni durumun öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₆: Çalışma zamanının öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₇: Statünün öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₈: Yaşın öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₉: Eğitim durumunun öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₁₀: Çalışma süresinin öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.
- H₁₁: Meslekteki tecrübe yılının öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Rasgele olarak örneklem seçilebilmesi için ana kütleli kapsayan bir liste, Milli Eğitim Bakanlığının 2014 yılı Ekim ayı verilerinden alınmıştır. Araştırmanın evrenini; Türkiye’deki çeşitli okullarda çalışan 993.794 (Milli Eğitim İstatistikleri; 2015-16) öğretmen oluşturmaktadır. Zaman, maliyet ve kontrol kısıtları dikkate alınarak, evrenin tamamına ulaşmak yerine, örnekleme ulaşma yoluna gidilmiştir. Örneklem sayısı belirlenirken Eşitlik (2.1)’de verilen formülden yararlanılmıştır (Cula ve Muluk, 2010). Burada güven düzeyi 0,05 (1- α =0,95), kabul edilebilir hata 0,065 olarak alınmıştır.

$$n \geq \frac{Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{e^2} \quad (2.1)$$

$$n \geq \frac{1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,065^2} = 227$$

Örneklem büyüklüğü en az 227 olarak belirlenmiştir. Ankara, İzmir ve Bursa’dan rastgele yöntemle belirlenen, mesleği öğretmenlik olan çalışanlardan, idari personel ve yöneticilerden oluşan 238 kişiden saha araştırması olan önceden hazırlanan anket uygulanarak bilgi toplanmıştır. Katılımcıların %42,8’i Ankara, %32,8’i İzmir ve geriye kalan %24,4’ü Bursa illerinden seçilmiştir. Mesleği öğretmenlik olmayan eğitimciler, güvenlik görevlisi, hizmetli, şoför vb. gibi çalışanlar araştırmanın dışında tutulmuştur.

Araştırmaya katılan iki yüz otuz sekiz eğitim personelinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma zamanı, statüsü, okuldaki çalışma süresi, meslekteki tecrübe yılı demografik özelliklerine ait sayı ve yüzdeleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
Katılımcılara Ait Demografik ve Kişisel Bilgiler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)	Statü	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	148	62,2	Müdür	11	4,6
Erkek	90	37,8	Müdür yardımcısı	25	10,5
İller	Sayı	Yüzde (%)	Öğretmen	Sayı	Yüzde (%)
Ankara	102	42,8	Okuldaki çalışma süresi	Sayı	Yüzde (%)
İzmir	78	32,8	1-3	62	26,1
Bursa	58	24,4	4-6	72	30,3
Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde (%)	7-9	46	19,3
20 – 30	66	27,7	10-12	20	8,4
31 - 40	108	45,4	13+	38	16,0
41 - 50	45	18,9	Meslekteki tecrübe yılı	Sayı	Yüzde (%)
51 – 60	17	7,1	0-1	4	1,7
61+	2	0,8	2-5	44	18,5
Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)	6-10	47	19,7
Bekar	58	75,6	11-15	57	23,9
Evli	180	24,4	16-20	41	17,2
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)	21-25	25	10,5
Lisans	191	81	26-30	8	3,4
Yüksek lisans	42	17,73	31+	12	5,0
Doktora	3	1,27			
Çalışma zamanı	Sayı	Yüzde (%)			
Yarı zamanlı	101	42,4			
Tam zamanlı	137	57,6			

Öğretmenlerin iş-aile çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, ifadeler ile araştırmada ölçülmek istenen yapıların güvenilirliklerinin araştırılması için, iç tutarlılığın bir ölçüsü olan Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Çalışmaya katılan iki yüz otuz sekiz kişiye ait anketin Cronbach alfa değeri 0,75 olarak bulunmuştur. Bu değer yapılan anketin oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir (Özdamar, 1999; George and Mallery, 2003). Güvenilirlik analizi sonucunda, herhangi bir soru çıkarıldığında Cronbach alfa değeri artmadığından, bu aşamada hiçbir ifade çalışmadan çıkarılmamıştır.

2.3. Kullanılan Ölçekler

İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeği: Araştırmada Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5'er maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği: Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesinde Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından geçerliği ve güvenilirliği teyit edilerek kullanılan, Judge ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiş olan iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener ve diğ. (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyum ölçeği (the satisfaction with life scale) kullanılmıştır. Ölçek Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir.

2.4. Ankette Yer Alan İfadelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ankette yer alan ifadelerle ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2
Betimleyici İstatistikler

	Açıklama	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
	İş-Aile Çatışması (İAÇ)				
İAÇ1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,0168	1,22549	-0,060	-1,248
İAÇ2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	3,0252	1,17973	-0,018	-1,284
İAÇ3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,0210	1,20284	0,003	-1,265
İAÇ4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,1134	1,20466	-0,016	-1,289
İAÇ5	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	3,2311	1,15888	-0,297	-1,213
	Aile-İş Çatışması (AİÇ)				
AİÇ1	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,5588	1,04473	0,805	-0,326
AİÇ2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	2,4580	1,01690	0,734	-0,206
AİÇ3	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,3992	1,00017	1,072	0,594
AİÇ4	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,3361	1,06162	0,873	0,136
AİÇ5	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	2,3655	1,07365	0,694	-0,411
	İş Doyumu (İD)				
İD1	İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.	3,1345	1,16868	-0,216	-1,005
İD2	İşimden heyecan duyuyorum.	3,3319	1,14880	-0,357	-0,836
İD3	İşimi yaparken, gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	2,6134	1,07609	0,553	-0,530
İD4	Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.	3,0672	1,12307	-0,133	-0,841
İD5	İşimde kendimi mutlu hissediyorum.	3,3739	1,12080	-0,524	-0,537
	Yaşam Doyumu (YD)				
YD1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	4,5420	1,69522	-0,364	-0,560
YD2	Hayatımdan memnunum.	4,8067	1,69774	-0,571	-0,472
YD3	Hayat şartlarım mükemmel.	3,9118	1,84773	-0,007	-0,971
YD4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	4,5000	1,73995	-0,380	-0,679
YD5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.	3,7017	2,13650	0,174	-1,315

Tablo 2'den; iş-aile çatışmasına ilişkin madde ortalamalarının 3,0168 ile 3,2311 ve standart sapmalarının 1,15888 ile 1,22549 arasında; aile-iş çatışmasına ilişkin madde ortalamaların 2,3361 ile 2,5588 ve standart sapmalarının 1,00017 ile 1,07365 arasında; iş doyumuna ilişkin madde ortalamaların 2,6134 ile 3,3739 ve standart sapmalarının 1,07609 ile 1,16868 arasında; yaşam doyumuna ilişkin madde ortalamaların 3,7017 ile 4,8067 ve standart sapmalarının 1,69522 ile 2,13650 arasında olduğu görülmektedir. Maddelerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, çarpıklık katsayısı -0,571 ile 1,072 arasında; basıklık katsayısı -1,315 ile 0,594 arasında olduğu görülmektedir. Yani ifadelerin normallikten sapmadığı söylenebilir (Lei ve Lomax, 2005).

3. Bulgular

Çalışma modelinin geçerliliğinin analizinde, açıklayıcı faktör analizi ve sonrasında korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri ölçülmüş ve önceden belirlenen ilgili hipotezler test edilmiştir.

Anketten elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett küresellik testi kullanılmış, KMO değeri 0,86 bulunmuştur. Yani araştırma ile elde edilen veriler arasında “çok iyi uyum” vardır (Sharma, 1996). Bartlett sınaması da bir küresellik sınaması olup, verilerin birbirleriyle ilişkili olup olmadığını gösteren bir ölçüttür. Faktör analizine uygunluğunun ikinci aşaması olan Bartlett testi de tüm boyutlarda anlamlı bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Bu durum değişkenler arasında ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Arsham ve Lovric, 2011). Bu bağlamda, verilerin faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Kullanılan ifadelerin toplanacağı faktör sayısına karar aşamasında özdeğerlerden yararlanılmıştır. Çalışmada açıklayıcı faktör analizinde temel bileşen yöntemi ve varimax döndürmesi kullanılarak, faktörler tarafından açıklanan varyanslar ve faktör yükleri elde edilmiştir. Faktörlerin geçerlilik ve güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri göz önüne alınarak, önerilen ölçme modelinin tahmininde en çok olabilirlik tahmin yöntemi kullanılmıştır.

Tüm ifadelerin kullanıldığı faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,30’dan küçük olan 17. madde analiz dışında bırakılmıştır. Bu soru çıkarıldıktan sonra varyans açıklama oranı da %68,453’den %71,506’ya yükselmiştir. 4 faktörlü yapıya ilişkin sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3

Özdeğer, Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans, Birikimli Varyans, Döndürme ile Açıklanan Varyans Yüzdeleri ve Cronbach alfa değerleri

	Özdeğer	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)	Varimax Döndürmesi ile Açıklanan Varyans (%)
İş-aile çatışması (İAÇ)	5,915		31,134	31,134	20,772
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,878			
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.		,876			
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.		,861			
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,835			
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.		,783			
$\alpha=0,92$					
Yaşam Doyumu (YD)	3,481		18,322	49,456	19,651
Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.		,893			
Hayat şartlarım mükemmel.		,872			
Hayatımdan memnunum		,861			
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.		,817			
Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.		,775			
$\alpha=0,91$					

Tablo 3 (Devamı)

Özdeğer, Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans, Birikimli Varyans, Döndürme ile Açıklanan Varyans Yüzdeleri ve Cronbach alfa değerleri

Aile-iş çatışması (AİÇ)	2,190		11,524	60,980	17,456
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,883			
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.		,878			
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		,814			
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		,757			
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.		,549			
$\alpha=0,87$					
İş doyumunu (İD)	2,000		10,526	71,506	13,628
İşimde kendimi mutlu hissediyorum		,849			
İşimden heyecan duyuyorum.		,829			
İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.		,772			
Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.		,691			
$\alpha=0,81$					

Hair ve diğ. (2006)'ne göre, faktör yükleri $\pm 0,30$ ile $\pm 0,40$ arasında ise, modelin açıklanabilmesi en düşük seviyeyi, $\pm 0,50$ 'nin üzerindeyse model için gerçekten önemli olan yükleri, $\pm 0,70$ 'in üzerindeki faktör yükleri ise, her faktör analizinde ulaşılması istenen faktör yüklerini ifade etmektedir. Tablo 3'te, iş-aile çatışmasına ait faktör yüklerinin 0,783 ile 0,878 değerleri arasında; yaşam doyumuna ait faktör yüklerinin 0,775 ile 0,893 değerleri arasında, aile-iş çatışması faktörüne ait faktör yüklerinin 0,549 ile 0,883 değerleri arasında ve iş doyumuna ait faktör yüklerinin 0,691 ile 0,849 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, elde edilen yüklerin 0,50'den büyük olduğu ve model için gerçekten önemli olan yükleri ifade ettiği söylenebilir.

Boyutlara ilişkin Cronbach alfa değerleri de sırasıyla, iş-aile çatışması için 0,92; yaşam doyumunu için 0,91; aile-iş çatışması için 0,87 ve iş doyumunu için 0,81 olarak elde edilmiştir. Tüm boyutların yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Çalışmada iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlardan iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif %44'lük ($p<0,05$); iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında %15,7'lik negatif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir ($p<0,05$). Ayrıca iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu arasında da negatif %19,6'lık ilişki vardır ($p<0,05$). Aile-iş çatışması ile yaşam doyumunu arasında da negatif %17,2'lik ilişki olup ($p<0,05$), iş doyumunu ile ilişkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ise %29,1'lik pozitif ilişki vardır ($p<0,05$).

Regresyon analizi kullanılarak, bağımsız değişkenler olan iş aile çatışmasının, aile-iş çatışmasının ve iş doyumunun, bağımlı değişken olan yaşam doyumuna etkisi incelenmiştir. Modeldeki bağımsız değişkenlerden yaşam doyumunu en fazla iş doyumunu ($\beta=0,497$; $p=0,00<0,05$) etkilemektedir. Bunu aile-iş çatışması ($\beta=-0,318$; $p=0,00<0,05$) ve iş-aile çatışması ($\beta=-0,294$; $p=0,00<0,05$) takip etmektedir. Bu analizin sonuçları dikkate alındığında;

H₁: İş-aile çatışması, yaşam doyumunu negatif yönde etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Aile-iş çatışması, yaşam doyumunu negatif yönde etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: İş doyumunu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler hipotezi kabul edilmiştir.

Demografik değişkenlere ilişkin hipotezler test edilirken t-testi ve varyans analizi testi kullanılmıştır. Yapılan t testi ile öğretmenlerin çalışma zamanı ($p=0,398>0,05$), cinsiyet ($p=0,042<0,05$) ve medeni durumlarına göre

($p=0,281>0,05$) yaşam doyumundaki değişim ele alınmıştır. Katılımcıların çalışma zamanı ve medeni durumlarına göre ortalama değer farklılıklarının kategorik gruplar arasında anlamlı bir farklılık meydana getirmediği görülmüştür (H_5, H_6 hipotezleri kabul edilmemiştir). Cinsiyet yönünden inceleme yapıldığında, erkekler ve kadınlara ait ortalama değer farklılıklarının iki kategorik grup arasında anlamlı bir farklılık meydana getirdiği görülmüştür (H_4 hipotezi desteklenmiştir). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yaşam doyumları cinsiyete göre değişmektedir. Kadınların yaşam doyumunu ortalamaları (4,45) erkeklere göre (4,03) daha yüksektir. Yapılan varyans analiziyle, öğretmenlerin statü ($p=0,716>0,05$), yaş ($p=0,369>0,05$), eğitim durumları ($p=0,20>0,05$), okulda çalışma süresi ($p=0,564>0,05$) ve meslekteki tecrübe yılına göre ($p=0,367>0,05$) yaşam doyumundaki değişim ele alınmıştır. Katılımcıların statü, yaş, eğitim durumları, okulda çalışma süresi ve meslekteki tecrübe yılına göre ortalama değer farklılıklarının kategorik gruplar arasında anlamlı bir farklılık meydana getirmediği görülmüştür ($H_7, H_8, H_9, H_{10}, H_{11}$ kabul edilmemiştir).

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Saygın bir meslek olarak görülen öğretmenlik mesleği gelecek nesillerin yetiştirilmesine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda; öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin yüksek olmasının sinerji yaratarak, gelecek nesillere olumlu etki etmesi muhtemeldir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumları ve yaşam doyumlarını yüksek düzeyde tutmak sadece sıralı amirlerin değil, aile mensuplarının, okul yöneticilerinin, velilerin ve öğrencilerin, de görevi olmalıdır. Bu şekilde bir toplumun gelişimine katkı sağlanacaktır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yüksek düzeyde bir yaşam doyum düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Literatürde demografik değişkenlerin yaşam doyumuyla ilişkisi konusunda cinsiyet dışında ortak bir sonuç bildirmek mümkün değildir. Farklı sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Ancak cinsiyet konusunda kadınların erkeklerden daha fazla yaşam doyum duymaları ortak bir yargıdır denilebilir.

Çalışmamızın sonucuna göre, cinsiyetin yaşam doyum düzeyi üzerinde etkisinin olduğu, kadınların yaşam doyum düzeyinin, erkeklere göre yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç Özdevecioğlu(2003), Keser (2005) ve OECD (2005) raporuyla uyumludur.

5'li likert ölçeğine göre kadınların 3,05 erkeklerin 3,13 düzeyinde iş-aile çatışması yaşadıkları, kadınların 2,35 erkeklerin 2,55 düzeyinde aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Yani cinsiyete göre bir farklılık görülmemekte, kadınlar ve erkekler benzer şekilde ve orta düzeyde bir iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaktadır. İş doyumunda içinde benzer ortalamalar tespit edilmiştir. Hem kadın hem erkek öğretmenlerin iş doyum ortalaması 3.1 olarak saptanmıştır. Bu benzer sonuçlara rağmen kadınların belirgin bir şekilde erkeklerden daha yüksek yaşam doyum düzeyine sahip oldukları da tespit edilmiştir. Çalışma türü, statü, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, okulda çalışma süresi, meslekteki hizmet yılı değişkenleri, öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini etkilememektedir.

Öğretmenlerin maruz kaldığı iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına oranla daha fazladır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin, işlerinden ailelerine yansıyan sorunları nedeniyle oluşan çatışma hali, ailelerinden işlerine yansıyan sorunları nedeniyle ortaya çıkan çatışmalardan daha fazladır.

Yaşam doyumundaki iş doyumundan sonra önemli etkisi olduğu belirlenen diğer değişken aile-iş çatışmasıdır. Aile-iş çatışması arttıkça yaşam doyumunu azalmaktadır. İş-aile çatışması da yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir. İş doyumunun yaşam doyum düzeyi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Öğretmenlerin işlerinden hissettikleri doyum, onların yaşamlarının diğer alanlarını da olumlu yönde etkilemektedir.

İş-aile ve aile-iş çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilediği sonucu Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009: 69) çalışmalarıyla; iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucu Keser (2005), Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009) ve Telef'in (2011) çalışmalarıyla da uyumludur.

Sonuç olarak, yaşam doyumunu artırmak için iş doyumunu artırmak, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasını azaltmak gerekmektedir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumları; aile-iş çatışması, iş-aile çatışması ve iş doyumunu değişkenleri çerçevesinde araştırılmıştır. Öğretmenlerin veya diğer meslek mensuplarının yaşam doyum düzeyleri, farklı değişkenlerle sonraki araştırmalarda incelenebilir. Başka meslek gruplarına yönelik yapılacak araştırmalarda daha farklı sonuçların çıkabileceği ihtimali de unutulmamalıdır.

Kaynakça

Arsham, H., & Lovric, M. (2011). Bartlett's Test. In *International Encyclopedia of Statistical Science* (pp. 87-88). Springer Berlin Heidelberg.

Boylu, A. Y. (2012). "Adalet Bakanlığı'na Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet ve Hizmet Süresi Değişkenlerine Göre İncelenmesi", *Adalet Dergisi*, (44 s. 123), 141.

- Cula, S., & Muluk, Z. (2010). *Temel İstatistik Yöntemleri*. Başkent Üniversitesi.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126.
- Diener, E. R., Emmons, A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, V.49, N.1, s.71-75.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). “Most People Are Happy”, *Psychological Science*, 7, s:181–185.
- Frone, M. R. & Cooper, M. L. (1992). “Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?”, *Journal of Organizational Behavior*, 13(7).
- George, D., & Mallery, M. (2003). Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. *Boston, MA: Allyn y Bacon*. [Links].
- İkiz, F.E. & Görmez, S.K. (2010). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, *İlköğretim Online*, 9(3), s.1216-1225. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr.>, [İndirme Tarihi: 9.4.2016].
- Judge, T. A., Woolf, E. F. & Hurst, C. (2009). “Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel, Experience-Sampling Study”, *Personnel Psychology*, 62(1), s. 57–88
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, s. 77-96.
- Köker, S. (1991). “Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Lei, M., & Lomax, R. G. (2005). The Effect of Varying Degrees of Nonnormality in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling*, 12(1), 1-27.
- Locke, E. A (1976). “Nature and Causes of Job Satisfaction”, In M.D. Dunette (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Rand McNally, Chicago, USA.
- Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2015/16 T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *11. Ynt. ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, s.695-710.
- Özdevecioğlu, M. & Doruk N.Ç. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, s. 69-99.
- Sharma, A. (1996). The Effect of Priming Cues in Sales Interactions: Additional Perspectives, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 16, 2 (Spring), 49-52.
- Taslak, S. (2007). “İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *Yönetim*, Sayı: 58, s. 67-75.
- Telef, B. B. (2011). “Öğretmenlerin Öz-yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” *İlköğretim Online*, 10(1), s.91-108. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr.>, [İndirme Tarihi: 31.05.2016].
- Vara, Ş. (1999). “Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumunu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Yüksel, H. & Yüksel, M. (2014). “İş Doyumu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7 Sayı: 32, s.559-572.