

# MESLEKİ DOYUM, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ ALGILANAN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>1\*</sup>

Z. Mehmet FIRAT<sup>2\*\*</sup>

## Öz

*Araştırmada, mesleki doyum, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının öğretmenlerin algıladıkları stres üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örneklem 333 öğretmenden oluşturmuştur. Çalışmada korelasyonel-ilişkisel yöntem, mesleki doyum ölçeği, algılanan stres ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve aile-iş çatışması ölçeği uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, algılanan stresi mesleki doyumun negatif yönde, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, iş-aile çatışması ile orta düzeyde, aile-iş çatışması ile düşük düzeyde karşı karşıya kaldıkları ve yüksek düzeyde mesleki doyum yaşadıkları ve düşük düzeyde bir stres algıladıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın demografik değişkenlere göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş stresi, mesleki doyum, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması.  
JEL Sınıflandırma Kodları: L23, M12

## THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SATISFACTION, WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-JOB CONFLICT ON PERCEIVED WORK STRESS

### Abstract

*In the study, the effects of occupational satisfaction, work-family conflict and family-job conflict on teachers' perceptions of stress were examined. This sampling consists of 333 teachers. In this study, correlational-relational method, Job Satisfaction Scale, Perceived Stress Scale, Work-Family Conflict Scale and Family-Work Conflict Scale are used. As a result of the analysis that made, it's found out that, job satisfaction has negative effects on stress but on the other hand, work-family conflict and family-work conflict have positive effects on the teacher stress. It's also found out that the teachers have mid level work-family conflict, low level family-work conflict and high level job satisfaction and also they have low level stress, too. In this research, it's identified that there is no difference between the demographic features and the stress levels teachers perceive.*

**Keywords:** Work stres, Occupational satisfaction, work-family conflict, family-work conflict,

JEL Classification Codes: L23, M12

1 \* 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

2 \*\* Dr., Anıttepe Mah. Turgut Reis Cad. No:42 Çankaya/Ankara, e-mail: mzaferfirat@hotmail.com

## 1. GİRİŞ

Kişinin hayatı boyunca oynamak durumunda olduğu çeşitli rollerin bazılarının baskınlığı diğerlerine göre daha fazla olabilmekte, bu da diğer rollere daha az dikkat ve zaman ayrılmasını beraberinde getirmektedir. Bu durum kişilerin bazı rollerden yeterince tatmin olamamasına, dolayısıyla yaşamından doyum alamamasına sebep olmaktadır. İnsan mutlu bir yaşam sürmek için doğal olarak yaşamının her alanında tatmin duygusunu artırmak ister. Ancak yaşamın her alanında tam bir memnuniyet mümkün olamayabilir. Bazı boşlukları doldurmak için insan bazı rollerine daha fazla ağırlık verebilir. Bu da yaşamın diğer faaliyet alanları üzerinde etkili olabilir. Bu kapsamda bireyin mesleğinden duyduğu tatminin, işi ve ailesiyle yaşadığı çatışmaların, iş yerinde yaşadığı stres üzerinde de etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

İş yaşamı insan yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İnsanların yaşamında mutlu olabilmeleri için meslek ve yaşam doyumu kavramları önemli rol oynamaktadır. Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının onların maruz kaldıkları stres düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Diğer taraftan, çalışanların demografik niteliklerine göre (yaş, cinsiyet, gelir seviyesi vb.) algıladıkları stres düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın uygulama safhasında 333 kişiden oluşan örnekleme çalışmanın amacını sağlamaya yönelik anket uygulanmıştır

Öğretmenlerin algıladıkları stresin onların performansında da etkili olacağı, dolayısıyla örgütsel performansın da bundan etkileneceğinden hareketle bu araştırma ile seçilen bağımsız değişkenlerin algılanan stres üzerindeki etki derecesinin ve yönünün tespit edilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Araştırmanın değişkenleri ile ilgili olarak literatürde farklı modellerde birçok araştırmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algıladıkları stres üzerinde onların mesleki doyumlarının, yaşamakta oldukları iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmalarının etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

### 2.1 Mesleki Doyum Kavramı

Meslek uzun ve yorucu bir eğitim süreciyle elde edilir. Bu çabaya katlanmanın karşılığında bir fayda beklentisi vardır. Bu beklenti çoğunlukla para kazanmakla aynı anlamdadır. Meslektaşlar genellikle benzer normları taşır, belli bir kurallar bütünü çerçevesinde hareket ederler. Araştırmada bu düşünceler doğrultusunda meslek kavramının tanımı olarak Kuzgun, Sevim ve Hamamcı'nın (1999, 14) "bir eğitim yoluyla edinilen ve para kazanmak için yapılan, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya konan, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü" şeklindeki tanımlaması uygun görülmüştür. Mesleki doyum ise "bireyin mesleğini icra edip fizyolojik gereksinmelerini karşılayacak gelir elde etmesini ve kendini geliştirmesi, yeteneklerini, becerilerini

kullanarak üretken olması, toplumda yer edinebilme gibi psikolojik süreçleri içeren bir kavramdır” (Sayılır, 2016, 53).

Meslek ve iş farklı kavramlar olarak değerlendirilmelidir. Mesleki doyum iş doyumundan farklıdır. Meslek kişinin daha uzun bir süreç zarfında çoğunlukla da bütün çalışma hayatında yürütmekte olduğu bir faaliyetler bütünüdür. İş daha esnek sık değiştirilebilen bir yapıya sahiptir. Birey çalışma yaşamında birçok farklı işi yürütmek durumunda olabilir. Ancak bu işleri yürütürken hala mesleği aynı olabilir. Bununla birlikte mesleki doyumun şekillenmesinde iş doyumunu da belirleyici olacaktır. Bireyin mesleği ve işi bütünüyle birbirinden kopuk olarak değerlendirilmemelidir. Öyle ki çalışanların başarılı, verimli ve yaşamlarından tatmin duyan kişiler haline dönüşebilmeleri için gerekli şartlardan biri olarak ortaya çıkan mesleki doyum, işin kendisi ve işle ilgili faaliyetlerin bizzat kişinin kendisi tarafından değerlendirilmesi sonucu geliştirilen duygusal bir reaksiyondur.

## 2.2. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Kavramı

Günümüzde insanların zamanlarının büyük bir kısmı ya işyerinde ya da evinde, diğer bir deyişle ailesiyle beraber geçmektedir. Dolayısıyla insanların istekleri, hedefleri, çabaları da bu yönde gerçekleşmektedir. Ekonomik ve sosyal hayat içerisinde iş önemli yer tutmaktadır. Her zaman aile ve iş hayatının dengeli bir şekilde yürümesi beklenemez, çeşitli çatışmalar ortaya çıkar. Bu durumda ise kişinin gerek aile, gerekse iş yaşamı olumsuz etkilenmektedir.

İnsan yaşamında önem arz eden roller kapsamında iş yaşantısı ve aile yaşantısıyla ilgili rolleri saymak mümkündür. Bunlar oldukça belirgindir. Çoğu zaman bu roller eş zamanlı gerçekleşir. Bununla birlikte, iş ve iş dışı roller kapsamında kişinin görev sorumluluklarını tam anlamıyla kusursuz olarak gerçekleştirmesi pek kolay değildir.

İş-aile çatışması, hem bir kurumun hem de bir ailenin üyesi olmak üzere iki farklı rolden kaynaklanan uyumsuzlukları kapsamaktadır. İş-aile çatışması konusunda yazında, işten aileye yansıyan sorunlara ağırlık veriliyor gibi görünmekle birlikte aile ile ilgili durumlardan kaynaklanan bir çatışma halinin olduğu da bilinmektedir. Zaman zaman aile üyesi olmanın getirdiği roller işle ilgili rollerinin önüne geçebilmektedir. Greenhaus ve Powell'e (2003, 292) göre buna “aile kaynaklı çatışma” adı verilmektedir. Gutek vd. (1991, 560) iş-aile çatışması kavramının işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü incelenmesinin daha yararlı olacağına işaret etmektedirler. Yazarlar bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlar olduğunu, ancak birbirleriyle yakından ilişkili olduğunu belirtmektedirler (Sunal vd., 2016, 145).

İş-aile çatışması kavramı kendi içerisinde iki farklı durumu içerir. Aileye ayrılan kaynakların bireyin iş unsurları tarafından engellenmesi ya da bireyin işine ayırdığı kaynakların aile unsurlarınca engellenmesi (Taslak, 2007, 68). Birinci durum işin aileyle çatışmasını ikinci durum ise ailenin işle çatışmasını işaret etmektedir. Kinnunen vd. (2004, 2), Frone ve Cooper (1992, 728), Yüksel (2005, 304), Cinamon ve Rich (2005, 370), Giray ve Ergin (2006, 83-101), Özdevecioğlu, Aktaş (2007, 7), Özdevecioğlu ve Doruk (2009,

80), Turunç ve Çelik (2010, 213) ve Turgut (2011, 158) tarafından yapılan araştırmalara göre; iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasına nazaran daha fazla yaşanmaktadır. Öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırmada da benzer şekilde, iş aile çatışmasının orta seviyede, aile iş çatışmasının düşük seviyede olduğuna dair bulgu elde edilmiştir. Kişinin iş ve aile rol gereklerinin dengelenmemesi durumunda iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması yaşanmaktadır. Aşırı düzeyde oluşan talepler kişinin zamanını ve enerjisini sınırlamakta ve böylece çatışma ortaya çıkmaktadır (Fırat ve Cula, 2016, 147). Bu araştırmanın değişkenleriyle benzerlik arz eden bir çalışma olan Swimberghe vd.nin (2014, 424-431) satış elemanları üzerindeki çalışmasında, iş-aile çatışması ile iş stresi arasında pozitif ilişki gözlenmiş, evde yaşanan bir sıkıntının iş yerini de etkilediği ve aile-iş çatışmasının ve iş stresi düzeyinin artmasıyla müşterilerle olan ilişkilerin etkilendiği belirlenmiştir.

Yüksel (2005, 301) ile Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009, 69) araştırmalarına göre iş-aile çatışmasıyla aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015, 35) tarafından Ankara'daki bir hastanede yapılan araştırmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması iş stresinin belirleyicileri olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ile hem aile-iş çatışması hem de iş stresi arasında pozitif anlamlı ilişki gözlenmiştir. Söz konusu çalışmada, gerek iş-aile çatışması, gerekse aile-iş çatışmasındaki artış iş stresinde de artışa sebep olmaktadır. Gürel (2016, 349-364) tarafından serbest olarak çalışan muhasebe meslek mensupları üzerindeki araştırma, iş stresiyile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

### 2.3. İş Stresi

Stres Latince kökenli bir kelimedir. “Stres zorlanma, gerilme ve baskı anlamındadır” (Aydın, 2004, 2). Stresi günümüzdeki anlamıyla ilk kez 1930'larda Hans Selye, “bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi” olarak tanımlamıştır (Eren, 2004, 292).

İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. İşyerlerindeki faaliyetlerinden, diğer çalışanlardan, amirlerden ve daha bir çok faktörden dolayı stres maruz kalabilmektedir. Bu durum, örgütte, “örgütsel stres” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, 82). “Bireyler en çok çalışma ortamında stresle karşılaşmaktadırlar” (Albrecht, 1988, 50). Aşırı iş yükü, kötü yönetim, sorumlulukları yeterince yerine getirememeye, uygun olmayan çalışma ortamları, güven eksikliği, vb. gibi nedenlerden dolayı çalışanlar strese girerler (Soysal, 2009, 335).

Çalışma hayatında çeşitli görevler icra eden kişi bu ortamdan kaynaklanan stresle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda örgütsel stres, iş stresi olarak da nitelendirilmiştir (Pehlivan, 1995, 12). Örgütsel stres, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepki olarak tanımlanmış, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olduğu belirtilmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, 65). Örgüt ortamında

yaşanan yüksek iş stresi, çalışanın iş yaşantısını da yaşamının diğer yönlerini de olumsuz yönde etkiler.

Stresi etkileyen faktörler oldukça fazla sayıdadır. Öyle ki bunları bu çalışma kapsamında toplamaya çalışmaya lüzum görülmemiştir. Zira bu amaçlı birçok çalışma mevcuttur. Araştırmanın amacını başka bir boyuta taşımamak ve ilgi alanını dağıtmamak adına bu araştırma kapsamında, öğretmenlerin stresi algılamaları üzerine bazı değişkenlerin ve demografik özelliklerin rolü incelenmiştir.

Stres kavramıyla ilgili olarak literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Stres yaratan faktörler kapsamında da bu duruma paralel olarak birçok sınıflandırma yapılmıştır. Kurumlarda birçok faktör strese kaynak teşkil edebilmektedir. Ertekin'in (1993, 150) aktarımına göre McGrath (1976, 1369-1370) örgütlerdeki stres faktörlerini şu şekilde sıralamıştır: Görev kaynaklı, role bağlı, davranış ortamı kaynaklı, fiziksel çevreden kaynaklanan, sosyal çevreden doğan ve bireyin kendi psikolojik yapısından kaynaklanan faktörler. Bu sınıflandırma yerli yazında Çam ve Çakır (2008, 23), Soysal (2009, 336), Koçyiğit, Bal ve Öztürk (2010, 256) örneklerinde olduğu üzere yaygın olarak kullanılmıştır. Akgemci (2001, 303), stresi oluşturan örgütsel faktörleri yönetim tarzı, rol belirsizliği, rol çatışması, mesleki farklılıklar, aşırı iş yükü, az çalışma, açık olmayan haberleşme, etkisiz kariyer yönetimi ve performans değerlendirmeleri şeklinde tasnif etmiştir. Stres konusunda örgüt içindeki yetersiz ve zayıf iletişimi sorun olarak görülmektedir. İşle ilgili stres kaynakları arasında en önemli ve en çok karşılaşılan etken aşırı iş yüküdür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, 274). Yetersiz çalışma koşulları da önemlidir.

Karahan, Gürpınar ve Özyürek (2007, 29-30) tarafından çalışma yaşamında stres kaynakları; aşırı iş yükü, ücret yetersizliği, iş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu, yükselme olanağının bulunmaması, karara katılmama, işin sıkıcı olması, değerlendirmede adaletsizlik, çalışma koşullarında yetersizlikler, araç gereç yetersizliği, iş ortamında huzursuzluk, zaman baskısı, işyerinde dedikodu, statü düşüklüğü olarak sayılmaktadır. Demografik faktörlerin stresle ilgisi kapsamında Yılmaz ve Murat (2008, 203) tarafından ilköğretim okulu yöneticilerinin cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında örgütsel stres kaynaklarını algılamalarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Ekinci ve Ekici (2003, 112), örgüt dışı yaşama ait stres kaynaklarının örgütsel stres kaynaklarını etkilediğini, bazı durumlarda örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki etkisini göreceli olarak azalttığını, çoğunlukla da örgütsel stresi katlayarak artırdığını belirtmektedir. Yılmaz ve Murat (2008, 219) tarafından yapılan çalışmada kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarının ilköğretim okul yöneticilerinin iş doyumlarını olumsuz yönde en fazla etkileyen örgütsel stres kaynağı olduğu ortaya konulmuştur. Luthans (1992, 403-412) tarafından örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar, örgütsel süreçler ve örgütsel politikalar şeklinde dört grup şeklinde sınıflandırılan örgütsel stres nedenleri, yerli literatürde de Gümüştekin ve Öztemiz (2005, 273), Soysal (2009, 335), Aydın (2004, 6), Akgündüz (2006, 26) tarafından benzer sınıflandırmalarla karşılaştığını bulmuştur. Gümüştekin ve Öztemiz (2005, 273), kariyer gelişimine göre ve örgütsel iklime ilişkin stres kaynaklarını da bu kapsamda değerlendirmiştir. İşle ilgili stres kaynakları arasında mesleki yaşam sürecini, iş dışı stres kaynakları arasında aileyi saymıştır.

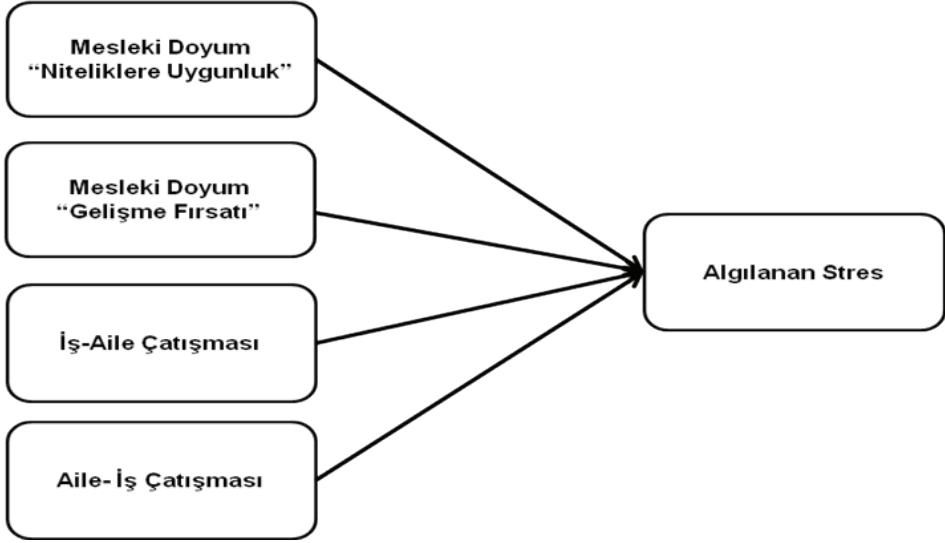
Bu araştırmanın değişkenleri kapsamında benzerlik bulunan Efeoğlu ve Özgen (2007, 237,254) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. İş stresi üzerinde aile-iş çatışmasının ise anlamlı bir etkisi yoktur.

### **3. YÖNTEM**

Bu çalışmada amaç mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile iş çatışmasının öğretmenlerin algıladıkları stres üzerindeki etkilerini bulabilmektir. Ayrıca cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, statülerine, yaşlarına, çalışma zamanlarına, okulda çalışma sürelerine, meslekte tecrübe yıllarına göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amacını oluşturmuştur. Öğretmenlik tarihin her döneminde saygınlık gören, etkili kişilerin gelişmesine katkı sağlayan köklü ve önemli bir meslektir. Eğitim alanında yaratılan ürünün kalitesindeki en ön önemli rol bizzat öğretmenlere aittir. Zorlu çalışma şartlarının ve yaşamın diğer alanlarındaki olayların öğretmenlerin stres durumlarını etkilediği düşünülmektedir.

#### **3.1. Araştırma Değişkenleri, Model ve Hipotezleri**

Araştırmada bağımsız değişkenler olarak, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve mesleki doyum; bağımlı değişken olarak ise algılanan stres araştırma kapsamına alınmıştır. Ayrıca demografik değişkenler de araştırmaya dahil edilmiştir. Yazındaki çalışma sonuçları dikkate alındığında iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayan katılımcıların algıladıkları stresin daha fazla olacağı, mesleki doyumları yüksek olan öğretmenlerin daha az stres algılayacakları beklenebilir. Araştırma modeli, ilgili alanda yapılan araştırmalarda kullanılan değişkenler kullanılarak oluşturulmuştur. Bu kapsamda tasarlanan araştırma modeli Şekil 1'dedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Buraya kadar açıklanan kavramsal çerçeve bağlamında öğretmenlerin maruz kaldıkları iş stresinin onların hissettikleri mesleki doyum, yaşadıkları iş-aile ve aile iş çatışması ile ilişkili olacağı söylenebilir. Literatürdeki çalışmaların ışığında iş-aile ve aile-iş çatışması yaşayan öğretmenlerin algıladıkları stres düzeylerinin de artacağı; mesleki doyum düzeyleri arttıkça algıladıkları stresin azalacağı beklenebilir. Bu kuramsal gerçekliği sınamak üzere yapılan çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Mesleki doyumun “niteliklere uygunluk” boyutu öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H2: Mesleki doyumun “gelişme fırsatı” boyutu öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H3: İş-aile–çatışması öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Aile-iş çatışması öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın demografik değişkenlerin algıladıkları strese etkilerine ilişkin soruları ise aşağıda sıralanmaktadır:

Çalışma zamanına göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Statüye göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Cinsiyete göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Yaşa göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Medeni duruma göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Eğitim durumuna göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Çalışma süresine göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

Meslekteki tecrübe yılına göre öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi farklılık gösterir mi?

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmada, anket aracılığıyla veri toplama yöntemi tercih edilmiştir. Rasgele olarak örnek çekilebilmesi maksadıyla Milli Eğitim Bakanlığı 2014 verileri kullanılarak ana kütleyi içeren bir listeye ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırma evreni; Milli Eğitim (2015-16) İstatistiklerine göre Türkiye’de çeşitli okullarda görev yapan 993.794 öğretmeni içermektedir. Maliyet, kontrol ve zaman sınırlamaları göz önünde bulularak bütün evrene ulaşmak mümkün görülmemiş, örnekleme ulaşmak daha makul kabul edilmiştir. Örneklemin sayısı Eşitlik (2.1)’de gösterilen formülden yararlanılarak tespit edilmiştir (Cula ve Muluk, 2010). Söz konusu eşitliğe göre güven düzeyi 0,05 ( $1-\alpha=0,95$ ), kabul edilebilir hata 0,055 olarak belirlenmiştir.

$$n \geq \frac{Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{e^2} \quad (1.1)$$

$$n \geq \frac{1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,055^2} = 317$$

Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün en az 317 olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Çeşitli illerden öğretmenlik mesleği mensubu kişilerden idari personel ve yönetici olanlar da dahil olmak üzere 333 kişiden bilgi toplanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden birisi mesleki doyum olduğundan öğretmenlik mesleği mensubu olmayan diğer eğitim personeli, şoför, güvenlik görevlisi, hizmetli vb. kişiler araştırmaya dahil edilmemiştir. İhtiyaç duyulan bilgileri toplamak için, bu maksatla oluşturulan anket formundan faydalanılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan 333 kişinin demografik bilgilerine yönelik değerler Tablo 1’de gösterilmiştir.



**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri**

Özellik	Boyutlar	Sayı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	203	61
	Erkek	130	39
Yaş Aralığı	20 – 30	92	27,6
	31 – 40	154	46,2
	41 – 50	63	18,9
	51 +	24	7,3
Medeni Durum	Bekar	85	25,5
	Evli	248	74,5
Eğitim Durumu	Lisans	267	80,2
	Lisans üstü	66	19,8
Çalışma zamanı	Yarı zamanlı	112	33,6
	Tam zamanlı	221	66,4
Statü	Müdür	13	3,9
	Müdür yrd.	29	8,7
	Öğretmen	291	87,4
	1-3	94	28,2
	4-6	116	34,8
Okuldaki çalışma süresi	7-9	57	17,1
	10-12	24	7,2
	13+	42	12,6
	0-1	9	2,7
	2-5	62	18,6
Meslekteki tecrübe yılı	6-10	69	20,7
	11-15	81	24,4
	16-20	53	15,9
	21-25	36	10,8
	26-30	11	3,3
	31+	12	3,6

Katılımcıların tutumlarını belirlemek, bu yolla araştırmanın amacına ulaşmak için uygulanan anketin ifadelerle ölçülmek istenen yapı güvenilirliğinin belirlenmesi için

Cronbach alfa katsayısı bulunmuştur. 333 katılımcının iştirak ettiği anketin Cronbach alfa değeri 0,78'dir. Böylece anketin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır (George and Mallery, 2003). Anket formundaki belli bir sorunun çıkarılmasının Cronbach alfa değerine önemli bir katkısı olmayacağı değerlendirildiğinden bu safhada herhangi bir ifade araştırma kapsamından çıkarılmamıştır.

### 3.3. Kullanılan Ölçekler

*Mesleki Doyum Ölçeği:* Kullanılan mesleki doyum ölçeği Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 20 maddeden oluşmakta olup, “niteliklere uygunluk” ve “gelişme fırsatı (isteği)” adları verilen iki faktörden oluşmaktadır. Düşük puan düşük mesleki doyumunu, yüksek puan yüksek mesleki doyumunu işaret etmektedir (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Kuzgun, Sevim ve Hamamcı'nın (1999, 17) çalışmasındaki faktör analizine göre ölçek maddelerinin iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Toplam varyansın 36.4'ünü birinci faktör açıkladığından, ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmektedir.

*İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Ölçeği:* Kullanılan ölçek Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996, 400-409) tarafından geliştirilmiş ve iş-aile yaşam çatışması ölçeği olarak adlandırılmıştır. Gerçekte iş-aile yaşam çatışması adı altında iki farklı boyut bulunmaktadır. Bu ölçeğin ihtiva ettiği iki alt ölçek vardır. Bunlardan birincisi çalışanların iş yaşamlarından kaynaklanan iş-aile çatışmasının düzeyini ölçmekte, diğeri ise aile yaşamlarından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeyini ölçmektedir. Her iki ölçek de çatışma durumunu tespitiye yönelik 5 er maddelik cümlelerden oluşmuştur.

*Algılanan Stres Ölçeği:* Bu çalışmada stresin kendisinden daha çok çalışanların çalışma ortamlarındaki stresin var olduğuna dair şahsi kanaatlerine odaklanılmıştır. Stres farklı disiplinlerin ilgi alanında olan derin bir kavramdır. Literatürde stresle veya örgütsel stresle ilgili birçok çalışmalar ve bunlara yönelik çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Bu ölçeklerin bir kısmı farklı boyutları ve bu doğrultuda onlarca soruyu içermektedir. Ancak bu çalışmada çalışanların mümkün olan en az ifade ile kendi yaşamlarındaki olayları ne düzeyde stresli olarak algıladıkları konusunda bir hedef güdülmüştür. Bu doğrultuda Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983, 385–396) tarafından geliştirilmiş olan, tek boyutlu olup dört maddeden oluşan, Küçükusta (2007, 140) tarafından uygulanmış olan ölçek kullanılmıştır. Küçükusta (2007, 147) tarafından yapılan çalışmada ölçek güvenilirliği 0.76 olarak bulunmuştur. Bu ölçüm aracı, bireyin yaşamındaki olayların ne düzeyde stresli olarak algılandığı ile ilgilidir. Algılanan stres ölçeğinde de 5 noktalı zaman ölçeği kullanılmıştır. Böylece 4 soru ile bu algılamaya dair bir değerlendirme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda Eskin vd.nin (2013, 139) çalışma bulgularına göre, Türkçe Algılanan Stres Ölçeğinin kısa formu stres algısını ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracıdır.

### 3.4. Anketteki İfadelere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ankette yer alan ifadelerin ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 2'dedir.

**Tablo 2: Betimleyici İstatistikler**

	<b>Açıklama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Çarpıklık Katsayısı</b>	<b>Basıklık Katsayısı</b>
İS	İş Stresi	2,471	1,136	0,612	-0,418
MDNU	Mesleki Doyum (Niteliklere Uygunluk)	3,503	1,175	-0,513	-0,506
MDGF	Mesleki Doyum (Gelişme Fırsatı)	3,913	0,908	-0,859	0,980
İAÇ	İş-Aile Çatışması	3,037	1,183	-0,051	-1,201
AİÇ	Aile-İş Çatışması	2,363	1,029	0,758	-0,078

Tablo 2’de genel boyut değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Bu kapsamda algılanan stres madde ortalamaları 2,393 ile 2,604 ve standart sapmaları 1,1051 ile 1,1560 arasında; mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu madde ortalamaları 2,946 ile 4,351 ve standart sapmaları 0,9640 ile 1,4235 arasında; mesleki doyumun gelişme fırsatı madde ortalamaları 3,498 ile 4,276 ve standart sapmaları 0,7659 ile 1,0517 arasında; iş-aile çatışması madde ortalamaları 2,943 ile 3,183 ve standart sapmaları 1,1614 ile 1,2148 arasında; aile-iş çatışması madde ortalamaları 2,270 ile 2,468 ve standart sapmaları 0,9891 ile 1,0768 arasında ortaya çıkmıştır. Ayrıca maddelerin çarpıklık katsayıları -1,495 ile 0,897 arasında; basıklık katsayıları -1,217 ile 2,129 arasındadır. Bu kapsamda ifadeler normallikten sapmamıştır (Lei ve Lomax, 2005, 1-27).

#### 4. BULGULAR

Araştırma modeli geçerlilik analizinde, açıklayıcı faktör analizi, müteakiben korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisi ölçülmüş ve belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir.

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ile Bartlett küresellik testinden yararlanılmıştır. KMO değeri 0,89 olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda araştırmanın verileri arasında “çok iyi uyum” olduğu söylenebilir (Sharma, 1996, 49-52). İkinci aşamada verilerin birbirleriyle ilişkili olması durumunu gösteren bir test olan Bartlett testi uygulanmış, sonuçta bütün boyutlarında anlamlıdır ( $p=0,000<0,05$ ). Anlaşılmaktadır ki değişkenlerin aralarında ilişki vardır (Arsham ve Lovric, 2011, 87-88). Neticede verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. İfadelerin gruplanacağı faktör sayısına karar safhasında özdeğerlerden faydalanılmıştır. Bununla birlikte Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiş olan mesleki doyum ölçeğinin iki boyutlu orijinal yapısına sadık kalınmıştır. Faktörler tarafından açıklanan varyans ve faktör yükleri bulunmuş, geçerlik ve güvenilirlikleri incelenmiştir.

Anket formundaki 27. madde (İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?) ile 37. madde (İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?), bütün ifadelerin dahil edildiği faktör analizi neticesinde faktör yükü 0,30’dan küçük olduğu için analiz dışı bırakılmıştır. Söz konusu sorular çıkarılmayı müteakip varyans açıklama oranı %58,533 yerine % 59,432 olmuştur. 5 faktörlü yapıya yönelik sonuç Tablo

3'tedir.

**Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Bulgular**

Ölçekler	Cronbach Alfa	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)	Varimax Döndürmesi ile Açıklanan Varyans (%)
Mesleki Doyum (Niteliklere Uygunluk)	0,89	9,020	28,187	28,187	16,987
İş-Aile Çatışması	0,91	4,076	12,737	40,924	12,169
Aile-İş Çatışması	0,87	2,272	7,099	48,023	10,273
Algılanan Stres	0,91	2,025	6,328	54,351	10,127
Mesleki Doyum (Gelişme Fırsatı)	0,74	1,626	5,081	59,432	9,875

Faktör yükleri kapsamında  $\pm 0,30$  ile  $\pm 0,40$  arasındaki faktör yükleri, modelin açıklanabileceği asgari seviyeyi,  $\pm 0,50$ 'den fazlaysa gerçekten önemli olan yükleri,  $\pm 0,70$ 'den yüksek faktör yükleriye, her faktör analizinde ulaşılması arzulanan faktör yüklerini belirtmektedir (Hair vd., 2006). Bu araştırmada  $0,45$ 'den küçük faktör yükü bulunmamaktadır.

Tablo 3'te genel boyutlarıyla faktör analizi sonuçları verilmiştir. Bu kapsamda algılanan stres faktörüne ilişkin faktör yükleri  $0,783$  ile  $0,857$  değerleri arasında; iş-aile çatışması faktör yükleri  $0,761$  ile  $0,854$  değerleri arasında; aile-iş çatışması faktör yükleri  $0,502$  ile  $0,860$  değerleri arasında; mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu  $0,445$  ile  $0,732$  arasında ve mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu  $0,526$  ile  $0,801$  arasındadır. Bu nedenle, elde edilen faktör yüklerine bakıldığında model için gerçekten önemli yükleri işaret ettiğini söylemek mümkündür.

Boyutlara ilişkin Cronbach alfa değerleri, algılanan stres  $0,91$ ; iş-aile çatışması  $0,91$ , aile-iş çatışması  $0,87$ , mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu  $0,89$  ve mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu  $0,74$  şeklinde sıralanmıştır. Bu durumda bütün boyutlar güvenilir denilebilir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki derecesi ve yönünü belirlemek maksadıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'te korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları**

		İAÇ	AİÇ	İS	MDNU	MDGF
İAÇ	r	1	,500**	,435**	-,343**	-,117*
	p		,000	,000	,000	,032
AİÇ	r		1	,516**	-,298**	-,149**
	p			,000	,000**	,006**
İS	r			1	-,352	-,152
	p				,000	,005**
MDNU	r				1	,409
	p					,000
MDGF	r					1
	p					

\*\*p< 0.01.  
\* p<0.05.

Analiz sonuçlarına göre iş aile çatışmasıyla aile iş çatışması arasında %50'lik pozitif yönde; iş aile çatışması ile algılanan stres arasında %43,5'lik pozitif yönde bir ilişki vardır. İş aile çatışmasıyla mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu arasında negatif %34,3'lük ilişki vardır. İş aile çatışması ile mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu arasında negatif %11,7'lik ilişki vardır. Aile iş çatışmasıyla algılanan stres arasında pozitif %51,6'lık ilişki vardır. Aile iş çatışması ile mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu arasında negatif %29,8'lik ilişki vardır. Aile iş çatışması ile mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu arasında negatif %14,9'luk ilişki vardır.

İş stresi ile mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu arasında negatif yönde %35,2'lik ilişki vardır. İş stresi ile mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu arasında negatif %15,2'lik ilişki vardır. Mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu ile mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu arasında pozitif %40,9'luk ilişki vardır.

Tablo 4 incelendiğinde; araştırmanın bağımlı değişkeni olan algılanan iş stresi ile araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş aile stresi, iş aile çatışması ve mesleki doyumun boyutları arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca tüm değişkenlerinin birbiriyle ilişkili olduğu da görülmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak mesleki doyumun “niteliklere uygunluk” boyutu, mesleki doyumun “gelişme fırsatı” boyutu, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının, araştırmanın bağımlı değişkeni algılanan strese etkisi regresyon analizi uygulanarak incelenmiştir. Tablo 5'te regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları**

Model	Standart		Beta	t	Sig.
	B	Hata			
(Sabit) İS	1,621	,403		4,020	,000
1					
İAÇ	,189	,053	,191	3,561	,000
AİÇ	,441	,063	,367	6,972	,000
MDNU	-,214	,064	-,176	-3,341	,001
MDGF	-,006	,089	-,003	-,067	,946

**Bağımlı değişken algılanan iş stresi (İS)**

Modeldeki bağımsız değişkenlerden algılanan stres üzerinde en fazla aile iş çatışması ( $\beta=0,367$ ), sonra iş aile çatışması ( $\beta=0,191$ ), daha sonra negatif olarak mesleki doyumun “niteliklere uygunluk” boyutu ( $\beta=-0,176$ ) etkili olmaktadır. Mesleki doyumun “gelişme fırsatı” boyutunun ise algılanan iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi ( $\beta=-0,003$ ) yoktur. Bu analizin sonuçları dikkate alındığında;

H1: “Mesleki doyumun “niteliklere uygunluk” boyutu öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H2: “Mesleki doyumun “gelişme fırsatı” boyutu öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

H3: “İş-aile çatışması öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H4: “Aile-iş çatışması öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Demografik değişken soruları varyans analizi ve t-testi kullanılarak test edilmiştir. t testi ile cinsiyet, çalışma zamanı ve medeni duruma göre öğretmenlerin algıladıkları stresteki değişim araştırılmıştır. Cinsiyet ( $p=0,465>0,05$ ), çalışma zamanı ( $p=0,458>0,05$ ) ve medeni durumlarına ( $p=0,219>0,05$ ) göre kategorik gruplar arasında ortalama değer farklılıklarının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (H5, H7 ve H9 kabul edilmemiştir). Varyans analizi ile eğitim durumu, yaş, statü, okulda çalışma süresi ve meslekte tecrübe yılına göre öğretmenlerin algıladıkları stresteki değişim araştırılmıştır. T testi ile incelenen değişkenlerde olduğu gibi yaş ( $p=0,107>0,05$ ), eğitim durumu ( $p=0,492>0,05$ ), statü ( $p=0,699>0,05$ ), okulda çalışma süresi ( $p=0,436>0,05$ ) ve meslekte tecrübe yılına ( $p=0,084>0,05$ ) göre de kategorik gruplar arasında ortalama değer farklılıklarının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. (H6, H8, H10, H11 ve H12 kabul edilmemiştir). Böylece araştırma kapsamında değerlendirilen hiçbir demografik değişkenin algılanan streste farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim faaliyetlerinin en önemli aktörlerinden olan öğretmenlerin hissettikleri mesleki doyumlarını, yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışması ile algıladıkları iş stresini değerlendirmek suretiyle araştırma yapılmıştır. Bir ülke nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan öğretmenler çok daha fazla kısmını oluşturan öğrencilerin eğitiminde oldukça önemli bir pay sahibidirler.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin düşük düzeyde bir stres algıladıkları ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamındaki demografik değişkenlerin algılanan stres ilişkisi belirlenmemiştir. Çalışma zamanı, cinsiyet, medeni durum, yaş, statü, eğitim durumları, okulda çalışma süresi ve meslekte tecrübe yılı değişkenleri, öğretmenlerin algıladıkları stres düzeylerini etkilememektedir.

Çam ve Çakır'ın (2008, 21) araştırmasına göre meslekteki deneyime ve alınan toplam eğitim süresine göre iş stresi farklılık göstermiş, bunun yanında polislerin cinsiyet, medeni durumlarına göre stres algılarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Literatürdeki diğer araştırmalarla da uyumlu olarak öğretmenlerin iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşadıkları bir kere daha teyid edilmiştir. Diğer bir deyişle öğretmenlerde işten aileye yansıyan sorunlar sebebiyle ortaya çıkan çatışma durumu, aileden işe yansıyanlar yüzünden kaynaklanan çatışmalardan daha çoktur. Mesleki doyumları ise iş-aile çatışmasından da, aile-iş çatışmasından da daha fazladır.

Araştırmadaki bağımsız değişkenler kapsamında algılanan stresi en fazla aile iş çatışması etkilemektedir. Daha sonra iş aile çatışması, mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu sıralanmaktadır. Mesleki doyumun gelişme fırsatı boyutu algılanan stresi etkilememektedir. Aile iş çatışması ile iş aile çatışması arttıkça algıladıkları stres de artmaktadır. Mesleki doyumun niteliklere uygunluk boyutu arttıkça algılanan stres azalmaktadır.

Sonuç olarak iş stresini azaltmak için aile-iş çatışması ile iş-aile çatışmasını azaltıcı, mesleki doyumunu artırıcı tedbirler almak yerinde olacaktır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki doyumları, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması durumları algılanan stres kapsamında araştırılmıştır. Sonraki araştırmalarda öğretmenlerin veya diğer meslek mensuplarının mesleki doyumları, iş-aile yaşam çatışması düzeyleri farklı değişkenler bazında incelenebilir. Farklı mesleklere dönük yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar çıkabilecektir.

Türkiye örneğinin mesleki doyum, iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının algılanan iş stresi yönünden diğer ülke ve kültürlerle karşılaştırılması gelecek araştırmalar için incelenmesi gereken bir husus olabilir. Farklı örgütsel ortam değişkenlerinin bir bütün olarak ele alınarak araştırılması algılanan iş stresinin açıklanması açısından faydalı olacaktır. Diğer sektörler ve diğer çalışanların araştırılması elde edilen bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. Algılanan iş stresinin örgütsel sonuçlarına odaklanması, bu algılamanın örgütsel performansın artırılması kapsamındaki rolünün ortaya çıkarılmasını sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

Akgeçici, Tahir, 'Örgütlerde Stres ve Yönetimi', İktisadi ve idari Bilimler Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1-2, Mart 2001, s. 301-310.

Akgündüz, Sevgül 'Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma' (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2006), s. 26.

Albrecht, Karl. Gerilim ve Yönetici, Çev: K. Tosun ve diğerleri. İÜ. İşletme Fakültesi Ya. No: 197, İstanbul 1988.

Arsham, Hossein and Miodrag Lovric. Bartlett's Test, In International Encyclopedia of Statistical Science, Springer Berlin Heidelberg, 2011, s. 87-88.

Aydın, Şule, 'Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması', Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 4, 2004, s. 1-21.

Cinamon, Rachel Gali ve Yisrael Rich, 'Work-Family Conflict Among Female Teachers', Teaching and Teacher Education, 21 (4), 2005, s. 365-378.

Cohen, Sheldon; Tom Kamarck and Robin Mermelstein, 'A Global Measure of Perceived Stres', Journal of Health and Social Behavior, 24 (4), 1983, s. 385-396.

Cula, Serpil, Zehra Muluk. Temel İstatistik Yöntemleri. Başkent Üniversitesi, Ankara 2010.

Çam, Sabahattin ve İsmail Çakır, 'Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması', Polis Bilimleri Dergisi. Cilt: 10, No. 3, 2008, s. 21-40.

Efeoğlu, İ. Efe ve Hüseyin Özgen, 'İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma', Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s. 237-254.

Ekinci, Hasan ve Süleyman Ekici, 'İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma', C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 27, No:1, Mayıs 2003, s. 109-120.

Eren, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayıncılık, İstanbul 2004.

Ertekin, Yücel, 'Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler', Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 26, Sayı: 1, 1993, s. 145-157.

Eskin, Mehmet; Hacer Harlak; Fatma Demirkıran; Çiğdem Dereboy, 'Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi', New/Yeni Symposium



Journal, Vol. 51, No. 3, 2013, s. 132-140.

Fırat, Z.Mehmet ve Serpil Cula, 'İş-aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi', Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2016, s. 146-155.

Frone, Michael R. ve Mary Lynne Cooper, 'Prevalence of work-family conflict: are work and family boundraies asymmetrically permeable?', Journal of Organizational Behavior, 13 (7), 1992, s. 723-729.

George, Darren and Paul Mallery. Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston, MA: Allyn y Bacon, 2003.

Giray, M.Deniz ve Canan Ergin, 'Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi', Türk Psikoloji Dergisi, 21(57), 2006, s. 83-101.

Greenhaus, Jeffrey H. ve, Gary N. Powell, 'When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands', Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90 (2), 2003, s. 291-303.

Gutek, Barbara A.; Sabrina Searle, and Lilian Klepa, 'Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict', Journal of Applied Psychology, 76 (4), 1991, s. 560-568.

Gümüştekin, Gülten Eren ve Ali Bircan Öztemiz, 'Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama', Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, s. 61-85.

Gümüştekin, Gülten Eren ve Ali Bircan Öztemiz, 'Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi', Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, No. 1, 2005, s. 271-288.

Gürel, Esra Bulgurcu, 'Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Amprik Bir Araştırma', Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:48, 2016, s. 349-364.

Hair Jr, Joseph F.; William C. Black; Barry J. Babin; Rolph E. Anderson. Multivariate Data Analysis (Vol. 6), Pearson Education Limited, Essex 2006.

Karahan, Atilla, Koray Gürpınar, Pakize Özyürek, 'Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres kaynaklarının Belirlenmesi', Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı:1, Bahar 2007, s. 27-44.

Kinnunen, Ulla, Sabine Geurts ve Saija Mauno, 'Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender

differences', *Work ve Stres*, January-March 18(1), 2004, s. 1-22.

Koçyiğit, Seyhan Ç., Emine Çına Bal, Veli Öztürk, 'Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği', *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 2010, s. 253-275.

Kuzgun, Yıldız ve Feride Bacanlı. *PDR'de Kullanılan Ölçekler*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005.

Kuzgun, Yıldız; Seher Aydemir Sevim; Zeynep Hamamcı, 'Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi', *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: II, Sayı: 11, 1999, s. 14-18.

Küçükusta, Deniz, 'Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi' (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007), s. 140.

Lei, Ming and Richard G. Lomax, 'The Effect of Varying Degrees of Nonnormality in Structural Equation', *Modeling, Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 12: 1, 2005, s. 1-27.

Luthans, Fred. *Organizational Behaviour*, Sixth Edition, McGraw-Hill Inc., New York 1992, s. 403-412.

McGrath, Joseph E. *Stress and Behavior in Organizations*. Marvin D. Dunette (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally Co, 1976, s. 1369-1370.

Milli Eğitim İstatistikleri, 'Örgün Eğitim; 2015/'16. <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-yayimlanmistir-orgun-egitim-2015-2016/icerik/233>', (Erişim Tarihi: 16 Mart 2016).

Netemeyer, Richard G.; James S. Boles; Robert McMurrian, 'Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales', *Journal of Applied Psychology*, 80, 1996, s. 400-409.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Aylin Aktaş, 'Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü', *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, 2007, s. 1-20.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk, 'Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi', *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 2009, s. 69-99.

Pehlivan, İnyet. *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları, Personel Geliştirme Merkezi, No:16, Ankara 1995, s. 12.

Sayılır, Anıl, 'KKTC Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki ve Görüşleri' Turkish International Journal of Special Education and Guidance ve Counseling, Volume: 5, Issue: 1, 2016, s. 52-60.

Sharma, Arun, 'The Effect of Priming Cues in Sales Interactions: Additional Perspectives' Journal of Personal Selling and Sales Management, 16, 2 (Spring), 1996, s. 49-52.

Soysal, Abdullah, 'Farklı Sektörlerde çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 2009, s. 333-359.

Sunal, Ayda Büyükşahin; Afife Başak Ok ve Seçil Keskin, 'İş-Aile Çatışması Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkide Evlilik Doyumunun Düzenleyici Rolü', DTCF Dergisi 56.1, 2016, s. 144-162.

Swimberghe, Krist; Robert Paul Jones and Mahmoud Darrat, 'Deviant Behavior in Retail, When Sales Associates "Go Bad"! Examining the Relationship Between the Work-Family Interface, Job Stress, and Salesperson Deviance' Journal of Retailing and Consumer Services, (21), 2014, s. 424-431.

Taslak, Soner, 'İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma', Yönetim 18(58), 2007, s. 67-75.

Tekingündüz, Sabahattin; Aysu Kurtuldu; Sibel Öksüz, 'İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler' Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(4), 2015, s. 27-42.

Turgut, Tülay, 'Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri', Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 2011, s. 155-179.

Turunç, Ömer; Mazlum Çelik, 'Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma', Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14 (1), 2010, s. 209-232.

Yılmaz, Zeynep ve Mehmet Murat, 'İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki', F.Ü.Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, 2008, s. 203-222.

Yüksel, İhsan, 'İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi', Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 19(2), 2005, s. 301-314.

