

Aşırı İş Yükünün ve Aile Gereklarının İş-Aile Çatışmasına Etkisi: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma

Mehmet DİNÇ¹

Öz

Bu çalışmada, aşırı iş yükü algısının ve aile gereklerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu amacı karşılamak için nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi kullanılarak 208 kişiden veriler toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini, Isparta ve Burdur illerindeki özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Kurulan yapısal model ile aşırı iş yükü algısının ve aile gereklerinin iş-aile çatışmasının iki alt boyutu üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin aşırı iş yükü algısının iş-aile çatışmasının sadece bir alt boyutunu (işten aileye çatışma) pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşadığı aile gereklerinin ise, iş-aile çatışmasının her iki alt boyutu (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlar eğitim sektörü ve özel okulların çalışanları bakımından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü, Aile Çatışması, İş-Aile Çatışması, İş ve Aile Gereklere, Özel Okul Öğretmenleri

The Effect of Work Overload and Family Demands on Work-Family Conflict: A Study on Private School Teachers

Abstract

In this study, the effect of excessive workload perception and family demands on work-family conflict is investigated. In order to achieve this purpose, data from 208 people were collected by using questionnaire method among quantitative research techniques. The sample of the study was composed of teachers working in private schools in Isparta and Burdur provinces. With the established structural model, the effects of the perception of work overload and family demands on two sub-dimensions of work-family conflict were investigated. According to the results, it was determined that teachers' perception of work overload positively and significantly affected only one sub-dimension of work-family conflict (conflict from work to family). It was found that family demands experienced by teachers had a positive and significant effect on both sub-dimensions of work-family conflict (work-family conflict and family-work conflict). The results obtained in the study were discussed in terms of the education sector and private schools' employees.

Keywords: Work Overload, Family Conflict, Work-Family Conflict, Work and Family Demands, Private School Teachers

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Yükseköğretim Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü ABD, mehmetdinc@isparta.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9871-3532>

1. Giriş

İş ve aile konularının çalışanlar, aile üyeleri ve organizasyonlar üzerindeki potansiyel etkileri tüm ülkelerde araştırmacıların artarak ilgisini çekmeyi sürdürmektedir. Özellikle günümüzde farklı sektörlerde faaliyetini sürdüren organizasyonlardaki birçok çalışan için olduğu kadar özel okullarda görev yapan öğretmenler için de çalışma hayatının sorumlulukları ile aile ve bireysel hayatın sorumluluklarını bütünleştirmeye çalışmak ve bu çabayla ilişkili stres yaşamak birbiriyle ilişkili konular haline gelmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi, özel öğretim kurumlarının sayısı ve bu sektörde eğitim hizmeti üretimi sürecine katılan öğretmenlerin sayısı her geçen gün ülkemizde de artmaktadır. Neo-liberal politikaların 1980'lerden itibaren ülkemizde de uygulanmaya başlamasıyla birlikte eğitim, özelleştirme politikaları neticesinde kamu hizmetinden ziyade özel sektörün yeni bir alanını temsil etmiştir. Bu yıllardan itibaren devletin özel okulları yaygınlaştırma yönünde başlattığı düzenlemeler, artmıştır. Devletin sunduğu teşvik edici bu uygulamalar sonucunda, 2006-2007 eğitim-öğretim yılından itibaren özel okul (2.718), öğrenci (335.939) ve öğretmen (38.021) sayısında sürekli bir artış görülmüştür. 2019-2020 eğitim öğretim yılı baz alındığında, özel okul sayısı 13.870'e, öğrenci sayısı 1.468.198'e ve öğretmen sayısı ise 174.750'ye ulaşmıştır (Ünal, 2020: 52-53). İhtiyaç duyduğu fonları özel sektörde karşılanan özel okullar resmi anlamda MEB'e bağlı olmuşlar ancak kendi özel yönerge ve çalışma koşullarını oluşturabilme hakkı elde etmişlerdir. Özel okullar öğretmenlerini ve diğer personellerini kendi ilkeleri doğrultusunda seçerler ve yıllık sözleşmeli esasına göre istihdam ederler (Kaya, 2009: 5).

Zaman içinde öğretme mesleği, alan yazındaki ifadesiyle *yoğunlaştırma* (*intensification*) ve *uzmanlıktan arındırma* (*de-professionalization*) olarak özetlenebilecek birçok açıdan değişime uğramış ve özel okul öğretmenleri bu değişimden fazlasıyla etkilenmiştir. Yoğunlaştırma ve uzmanlıktan arındırma tezlerine göre; öğretmenler artan bir şekilde dışsal beklentilere ve baskılara (örneğin yöneticilerden, ailelerden ve politika yapıcılardan) maruz kalmışlardır. Bu durum öğretmenlerin daha fazla iş yükü yaşamasına (hem öğretim hem de idari çalışma gibi öğretim-dışı işlerle ilgili) sebep olmuş, meslektaşlarıyla etkileşimlerine ve hatta özel yaşamlarına daha az zaman ayırmasıyla sonuçlanmıştır. Tüm bu değişimler okulda ve evde onların kronik olarak aşırı iş yükü algılamalarına, bir aile gereği olarak aile üyeleri ile çatışmalar yaşamalarına, spesifik mesleki becerilerini kaybetmelerine ve işle ilgili stres yüklenmelerine neden olmuştur (Apple, 1988; Van Droogenbroeck vd., 2014: 100). Dolayısıyla, iş-aile çatışması özel okul

öğretmenleri arasında stres sürecinde merkezi bir rol oynamıştır. Gerçekten algıladıkları iş yükü, iş güvencesizliği, öğrencilerin davranış sorunlarına duygusal katılım gibi birçok iş özellikleri ve aile üyeleriyle yaşadıkları gerginlik ve çatışmalar bu öğretmenler arasında iş-aile çatışmasıyla ilişki göstermiştir (De Carlo vd., 2019: 6).

Bazı araştırmacılar (Michel vd., 2011: 689; Lu, 2012: 251) aşırı iş yükü algısının ve aile gereklerinin (aile üyeleri arasında yaşanan anlaşmazlıklar gibi) çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmasını artırabileceğini belirtmiştir. Sözü edilen saptamaya yönelik olarak bu çalışma; aşırı iş yükü algısının ve aile gereklerinin özel okul öğretmenlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamasına olan etkisini belirlemeyi amaç edinmiştir.

Dolayısıyla bu çalışmanın iki temel amaca odaklandığı öne sürülebilir. İlk olarak, bu çalışma iş gerekleri (örneğin, algılanan iş yükü) ve aile gerekleri (örneğin, aile çatışması) ile iş-aile çatışmasının her iki alt boyutu arasındaki ilişkiyi özel okul öğretmenleri açısından görgül biçimde inceleyecektir. İkincisi bu çalışma, algılanan iş yükü ve aile gereklerinin işten eve ve evden işe çatışmayla göstereceği ilişkinin nedenlerine yer verecektir. Kıtık Hipotezi Yaklaşımı'nın (Kahn vd., 1964) ve İş Gerekleri Kaynakları Modeli'nin (JD-R Demerouti vd., 2001) öne sürdüğü kuramsal çerçeveyi temel alarak çalışma; yüksek düzeyde iş yükü algılayan özel okul öğretmenlerinin daha fazla iş-aile çatışması yaşayabileceğini; aile gereklerinin bir yansıması olarak aile üyeleri ile arasında artan düzeyde anlaşmazlık yaşayan özel okul öğretmenlerinin ise daha fazla aile-iş çatışması deneyimleyebileceğini ön görmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Aşırı İş Yükü

İş yükü, önceden yürütülmüş çalışmalara göre iş-aile çatışmasının en güçlü ve en tutarlı öncüllerinden biri olarak değerlendirilir. İş yükü, bir bireyin icra ettiği işe dair gerçek ve algıladığı miktarı ifade eder (Britt ve Dawson, 2005: 205). Genel bir anlamda iş yükü, bir çalışanın ihtiyaç duyduğu iş hacmini temsil eder ve çalışılan saat sayısı, üretim seviyesi ve işin zihinsel gerekleri ile ölçülebilir (Spector ve Jex, 1998: 358). Macky ve Boxall (2008: 44) ise, iş yükünün zaman içinde; verilen çalışma süresi, iş çeşitliliği, performans standartları, iş gerekleri ve verilen fazla mesai gibi birçok gösterge ile ölçülebileceğini belirtmiştir. Reid (1985: 187) iş yükünü, esasen zaman yükü, zihinsel çaba yükü ve psikolojik stres yükü olmak üzere üç faktörden oluşan bir yapı olarak tanımlamışken, Atik ve Kozak (2016: 347) duygusal çaba algısının da iş yükü ölçümünde göz önüne alınması gerektiğini öne sürmüştür. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş yükü olgusu çalışanların

kişisel kaynakları ve öznel değerlendirmeleri neticesinde objektif ölçülere dayalı iş yükü dağıtımı yapılsa bile, kişiye göre farklılık gösteren algısal bir durumu öne çıkarır.

Çalışanların kendilerine ayrılan süre içinde bitirebileceklerinden daha fazla iş yükledikleri yönündeki algılamaları durumunda iş yükü yerini *aşırı iş yüküne* bırakır (Spector & Jex, 1998: 358). Çalışanlar belirli bir dönemde çok fazla sorumlulukları veya görevleri olduğunu hissettiğinde aşırı iş yükü bir stres unsuru haline gelir (Cardenas vd., 2004: 352) ve çalışanların kaygı düzeyini artırır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019: 225). Böyle bir stres ve kaygı kaynağı olan aşırı iş yükü; “örgüt bakışından verimliliği ve performansı, çalışan bakışıyla işin taleplerini karşılamak adına harcanan süreyi ve enerjiyi” (Ardıç ve Polatçı, 2009: 26); “bir çalışanın gerekli kaynaklar sağlanmadığı halde işyerinde çok fazla görev ve işlerle uğraşması gerektiği yönündeki algılamasını” (Triplett vd., 1999: 372); “imkansız teslim tarihleri ve zaman kısıtlamaları nedeniyle çalışanların, iş beklentilerinin makul olmayan veya aşırı derecede katı olduğuna dair inançlarını” (Altaf ve Awan, 2011: 93) ifade eder.

Bireylerin üstesinden gelme güçlerine kıyasla yapacak daha fazla role sahip olduğu durumlarda ortaya çıkan aşırı iş yükü (Abbasi and Janjua, 2016: 377); yetersiz kaynaklar, işleme sorunları, iş süreci üzerindeki kontrol eksikliği, işi tamamlamadaki yetersizlik, kesin olmayan hedefler ve sorumluluklar, yetersiz seçim ve eğitim gibi faktörlerden etkilenebilmektedir (Gryna, 2004: 6). Dolayısıyla, çalışanın yeteneklerini aşan, çalışanın taşıdığı özelliklerin yeterli olamadığı durumlarda aşırı iş yükü oluşabilmektedir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019: 386).

Alanyazında aşırı iş yükü farklı biçimlerde ayrıma tabi tutulmuştur. İnsan kaynakları yönetimi bakışına göre nicel ve nitel iş yükü şeklinde gruplandırılmıştır. Niceliksel iş yükü; yapılması gereken iş ile çalışana o işi yapması adına tanınan sürenin ne derece yeterli olup olmadığına odaklanır ve çalışanın zamanın yetersiz olması, belirli bir zamanda bitirilmesi istene işlerin fazla olması ve bu tür iş koşullarının ağır ve yorucu olması durumlarında yaşanır. Niteliksel iş yükü ise; çalışanın sahip olduğu yeteneklerin yapılacak işi ne derece karşıladığını vurgular ve çalışana olumsuz şekilde etkileyen dengesizlik durumunu oluşturur (Özkalp ve Kırel, 2013: 437; Deniz ve Yıldırım, 2020: 202).

Yapılan çalışmalarda özel okul öğretmenlerinin iş yüklerinin arttığı belirtilmektedir. Okula dayalı yönetim şeklindeki reform girişimleri, öğrenmek için yeni uygulamaları içeren bireysel öğrenme temelli anlayışın öne çıkması (Cerit ve Özdemir, 2015: 628), sınıf dışında

sürekli devam eden ve tamamlanmayı bekleyen zaman alıcı görevlerin olması (Ingvarson vd., 2005: 9), öğrencilerinin öğrenme çıktıları kadar sosyal ve duygusal yetkinliklerini artırmak amacıyla gün içinde daha olumlu ve istenen duyguları gösterme zorunluluğu (Gu ve Wang, 2019: 2) onların iş yüklerini artıran beklentileri oluşturmaktadır.

2.2. Aile Gereklere

Aile gereklere; “iş-aile çatışmasını inceleyen araştırmacılarca önemli bir stres kaynağı” (Kopelman vd., 1983: 198; Frone vd., 1992: 66), “talebin ailede, toplumda veya boş zaman aktivitelerinin seçimi yoluyla var olabileceği iş dışındaki yükümlülükler” veya “evdeki ev işlerinin yapılması ve çocukların bakımına dair taahhütler ve yükümlülükler” (Choi, 2008: 880-881) olarak tarif edilmektedir. Burada *gerek (demand)* kavramı aile alanı içerisindeki sorumluluğun düzeyine ve yoğunluğuna yönelik genel bir algılamayı ifade eder ve aile alanının nesnel olmayan bir özelliğini yansıtır. Bir başka ifadeyle, gerek kavramı bir çalışan tarafından öznel olarak deneyimlenmeli ve böylece iş-aile çatışmasını etkilemelidir. Bu yüzden gerçekte algılanan aile gereklere, ilgi çeken bir değişkeni temsil eder (Boyar vd., 2008: 218).

Araştırmalar, aile çatışması ve aile katılımı gibi aile gereklerelerinin iş-aile çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. *Aile çatışması*, bir kişinin aile alanında uyumsuz rol baskıları yaşama derecesi anlamına gelir. Yaşanan bu uyumsuzluk, birden fazla rol gönderen, bir rol gönderen veya odak kişi ile rol gereksinimleri arasındaki uyum eksikliğinden kaynaklanabilir (Kopelman vd., 1983: 201). Aile çatışması kendini; ebeveynlerin aşırı yüklenmesi, çocukların uygunsuz davranışları, ailedeki gerginlik derecesi, hokkabazlık miktarı, evdeki işbölümünden memnuniyetsizlik ve aile rolleri konusunda karı-koca anlaşmazlığı gibi çeşitli olumsuz koşullar biçiminde gösterir. Aile çatışmasının derecesini belirleyen faktörler arasında ise; çocukların sayısı, küçük yaştaki çocukların yaşı, aile sisteminin yapısı, eşlerin kariyer uyumsuzluğu, eşlerin birbirine desteği veya sorumlulukların paylaşılması sayılmıştır (Ahmad, 2008: 60). Yapılan araştırmalarda, aile çatışmasının aile birimi için zararlı olduğu bulunmuş (Repetti vd., 2020: 330), genel olarak işlevsiz aile iletişimi ve özellikle ebeveynler arasındaki çatışmalı iletişimin, tüm aile üyelerini, özellikle çocukları olumsuz etkilediği saptanmış ve özellikle ikili kariyer yaşam tarzının varlığı halinde iş-aile çatışmasının düzeyini etkileyen en kritik faktör olduğu tespit edilmiştir (Byron, 2005: 170; Michell vd., 2011: 703).

2.3. İş – Aile Çatışması

İş-aile çatışması üzerine literatür ve bunun bir çalışanın iş-aile dengesini sağlama yeteneği üzerindeki etkisi son yirmi yılda çok detaylı bir şekilde araştırılmıştır (Eby vd., 2005: 124; Frone vd., 1992: 65).

İş-aile çatışmasını ele alan araştırmalar, Kahn ve arkadaşlarının (1964: 19) *Rol Kuramı* üzerine yaptığı araştırmayı temel almaktadır. Rol Kuramı'na göre rol çatışması, bir kişinin bir role adapte olduktan sonra başka bir role adapte olma zorluğundan ya da diğer bir deyişle aynı anda iki veya daha fazla rolü üstlenme baskısından kaynaklanan stresi ifade eder. Dolayısıyla, iş-aile çatışması, çalışanların aynı anda çalışan ebeveyn ve eş gibi rollere sahip olmasından ve bu rollerin birbiriyle çatışmasından kaynaklanmaktadır. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin tutarsızlığından kaynaklanan stres arttıkça, çalışanın iş-aile dengesinin bozulduğu ve iş-aile veya aile-iş çatışmasının ortaya çıktığı görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Rol Kuramı'nın vurguladığı noktalara göre iş-aile çatışması, “iş ve aile alanlarında üstlenilen sorumlulukların birbiriyle uyuşmaması nedeniyle meydana gelen çatışma” (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77) biçiminde tanımlanmaktadır. Bu tanım iş-aile çatışmasının iki yönlü olduğuna vurgu yapmakta, bir taraftan işin aile yaşamını olumsuz olarak etkileyebileceğini diğer taraftan da aile yaşamının iş üzerinde olumsuz etkide bulunabileceğini öne çıkarmaktadır. Bu kavrama yönelik yürütülen ilk araştırmalar, iş ve aile arasındaki çatışmayı öncelikle tek boyutlu bir yapı olarak ele almış ve sadece şemsiye terim olan "iş-aile çatışması" na atıfta bulunmuştur. (Netemeyer vd., 1996: 400). Bununla birlikte, daha yakın zamandaki araştırmacılar iki tür iş-aile çatışması arasında ayırım yapmışlardır. Bu araştırmacılar; aile yaşamını engelleyen işten kaynaklanan çatışmaya “iş-aile çatışması (İAÇ)”, aile yaşamının karışmasından kaynaklanan çatışmaya ise “aile-iş çatışması (AİÇ)” adını vermişlerdir (Frone vd., 1992: 65; Netemeyer vd., 1996: 401). Bu iki kavram, birbiri ile etkileşim içindedir ve iş-aile yaşam çatışmasının iki alt boyutunu oluşturmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011: 229).

Araştırmacılar, İAÇ ve AİÇ arasında ayırım yapmanın yanı sıra, iş türleri ve aile çatışmaları için; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışma olmak üzere üçlü bir sınıflandırma önermişlerdir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). *Zaman temelli çatışma*, bir role ayrılan zaman başka bir role katılmayı zorlaştırdığında ve ayrıca çalışanın fiziksel olarak aile alanında bulunduğu, ancak zihinsel olarak işle ilgili kaygılarla meşgul olduğu

durumlarda ortaya çıkabilir. *Gerilim temelli çatışma*, bir rolde yaşanan gerginliğin başka bir roldeki performansı etkilediğini gösterir. Rol belirsizliği, aşırı iş yükü, iş gereklerinin çokluğu bu türdeki iş-aile çatışmasına sebep olur (Kahraman ve Çelik, 2018: 96). Son olarak, *davranış temelli çatışma*, bir rol için gereken belirli davranışların başka bir rol için gerekli olanlarla uyumsuz olması durumunda ortaya çıkar. Örneğin, sert, zorlayıcı ve öz odaklı olmak işte işe yarayabilir; ancak bu aynı davranışlar bir aile durumunda kabul edilmeyecektir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82).

Alanyazında iş-aile çatışmasını açıklamada birçok kuram öne çıkmaktadır. *Rol Kuramı* (Kahn vd., 1964), çoklu rollerin rol stresine yol açtığını ve bunun da gerilimi tetikleyeceğini öngörür. Buna karşılık, *Rol Genişletme Kuramı* (Sieber, 1974), birden fazla role sahip olmanın birey için faydalı olduğunu ileri sürmektedir ve bu hipotezi destekleyen araştırmalar, çoklu sosyal rollerin sağlık ve esenlik üzerinde olumsuz olmaktan çok olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Barnett ve Hyde, 2001: 784). *Kıtlık Kuramı* (Goode, 1960: 483), bireyin sahip olduğu sınırlı kaynakları (zaman, enerji, dikkat gibi) uygun biçimde kullanamadığı zaman, kendisine ait görev ve sorumlulukların bu kaynakları tüketebileceğini, dolayısıyla bireyin hissettiği stres seviyesini ve çatışmayı artırabileceğini öne sürer. *Kaynakların Korunması Kuramı* (Hobfoll, 1989: 513) insanların kaynakları elde tutmaya, korumaya ve inşa etmeye çalışacağını, onları tehdit eden şeyin, bu değerli kaynakların potansiyel veya fiili kaybı olacağını varsaymakta, kaynakları kaybetme olasılığı arttığında stresin ortaya çıkacağını kabul etmektedir.

Yayımla Kuramı (Staines, 1980), iş ve aile arasındaki sınırların geçirgen olduğunu ve bunun sonucunda, bir alanda (iş veya aile) yaşanan deneyimin, diğer alandaki tutumları, davranışları, değerleri ve becerileri etkilediğinden hareket etmektedir. Yayılma kuramının aksine, *Giderme Kuramı* (Edwards ve Rothbard, 2000) iş ve aile rolleri arasında ters bir ilişki olduğunu varsayar, iş ve aile deneyimleri arasındaki uyumsuzluğa dikkat çeker ve bir alandaki açıkların diğer alanda takip edilen faaliyetlerle dengelendiğini varsayar. *Bölümleme Kuramı* (Piotrkowski, 1979) ise, iş ve aile alanları arasında hiçbir ilişki varsaymaz ve daha ziyade, alanların birbirinden tamamen bağımsız olduğunu kabul eder. Bu kuram, iş ve aile arasında içsel bir ayırım olduğunu ve bir alana dâhil olmanın diğerini etkilemeyeceğini öne sürer.

Yürütülen birkaç çalışmada (Cinamon ve Rich, 2010: 67; Erdamar ve Demirel, 2014: 4923) özel okul öğretmenlerinin kamu kurumunda çalışan öğretmenlere nazaran iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığını bildirmiştir. Özel okul öğretmenlerinin her yıl

performanslarına göre yenilenen biçimde sözleşmeli çalışması, aynı eğitim kurumunda çalışmayı sürekli hale getirebilmesi amacıyla kendilerini sürekli geliştirmesi gerekliliği iş-aile çatışmasına daha fazla maruz kalmalarının nedenleri arasında sayılmaktadır.

3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Oluşturulması

Önceden yürütülmüş araştırmalarda iş-aile ve aile-iş çatışmasının muhtemel öncülleri olarak birçok değişken tanımlanmıştır. Bu çalışmaların çoğu Ebby ve arkadaşlarının (2005: 124), iş-aile çatışmasının öncüllerine dair yaptığı sınıflandırmayı esas almış ve bu öncülleri üç kategoriye (iş alanı değişkenleri, iş-dışı alanı değişkenler ile bireysel ve demografik değişkenler) ayırmışlardır. Söz konusu sınıflandırmaya göre; bu çalışmanın iki bağımsız değişkenini oluşturan aşırı iş yükü iş alanı veya iş gerekleri kapsamındaki değişkeni, aile çatışması ise iş dışı veya aile gereklerine bağlı bir diğer değişkeni oluşturmaktadır.

3.1. Aşırı İş Yükü ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

Aşırı iş yükü iş-aile çatışmasının temel öncüllerinden biri olarak tanımlanmaktadır (Byron, 2005: 185; Nasurdin ve O'Driscoll, 2011: 39; Michel vd., 2011: 703; Liao vd., 2019: 52). Örgütsel alanda aşırı iş yükü ile iş-aile ve aile-iş arasında ilişkinin olması Çatışma Kuramı, Kıtık Hipotezi, İş Gerekleri-Kaynakları Modeli, Yayılma ve Kaynakların Kuruması Yaklaşımına dayandırılabilir. Şöyle ki, Çatışma Kuramı'na göre (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77) iş ve aile alanına ait farklılaşan norm ve sorumluluklar, bir alandan bir diğer alana ihlale ve olumsuz yayılıma sebep olur. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasına yönelik araştırma ve teoriyle tutarlılık göstererek farklı alanlara dair öncüller iş-aile çatışmasının iki boyutuna farklı etkiler gösterir. Bir kişinin iş alanına yönelik faktörlerin (aşırı iş yükü gibi) aile-iş çatışmasından daha ziyade iş-aile çatışması ile ilişki göstermesi beklenir. Benzer şekilde, bireyin aile ve iş dışı yaşamına yönelik faktörlerin (aile üyeleri arasındaki çatışma gibi) iş-aile çatışmasına göre aile-iş çatışmasıyla daha fazla ilişki göstermesi düşünülür (Kinnunen ve Mauno, 1998: 172-173; Byron, 2005: 190). Kıtık Hipotezi (Kahn vd., 1964), bireylerin zaman ve enerji gibi sınırlı kaynaklara sahip olduğunu, çok-yönlü rollerini bu tür kaynaklarla icra ettiğini ve bu durumun da kaynakların tükenmesine ve çatışmasına neden olacağını savunur. İş Gerekleri – Kaynakları Modeli'ne göre, aşırı iş yükü gibi yüksek iş gerekleri kişisel kaynakların (örneğin zaman, fiziksel ve duygusal enerji) tükenmesi yüzünden iş-aile çatışmasını artırabilir (Bakker vd., 2011: 177). Bir bireyin günün sonunda işteki enerjisinin tükenmesi sebebiyle çok az enerjisinin kalması

durumunda, evde kendisini bekleyen aile rolüne muhtemelen daha az katılacaktır ki, bu durum da iş-aile çatışmasına sebep olabilecektir (Ilies vd., 2015: 9).

Yazında yerini almış geniş bir araştırma grubu algılanan aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasına olan etkisini meta-analiz, ve görgül çalışmalar kapsamında incelemiştir. Farklı araştırmalarca yürütülmüş meta-analiz çalışmalarında (Michel vd., 2011: 703; Byron, 2005: 184), iş alanında bulunan anlamlı ilişkiler arasında; algılanan aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasıyla en büyük ilişkiyi gösterdiği tespit edilmiştir.

Bahsedilen bu iki değişken arasındaki ilişkinin konu edildiği görgül çalışmalarda farklı sektörler ve hatta farklı kültürel bağlamlarda örneklemelerin incelendiği görülmüştür. Krusek ve Theorell (1990), aşırı iş yükünün fazladan çalışmaya neden olabileceğini, bireyi tükenmiş ve gergin bırakabileceğini ve böylece bireyin iş sonrasında aile sorumluluklarını üstlenemeyeceğini ve bu durumun da iş-aile çatışması yaşanmasıyla sonuçlanacağını öne sürmüştür. Carlson ve Kacmar (2000: 1049), devlet memurlarının iş gereklerinin artmasının onların iş-aile çatışması yaşamalarını artırdığını bulmuştur. Boyar ve arkadaşları (2003: 184), aşırı iş yükünün iş-aile çatışmasını doğrudan ve olumlu olarak etkilediğini belirtmiştir. Torun ve Ercan (2006: 18), iş yükünün işten aileye yönelik yaşanan zaman temelli çatışmanın en önemli yordayıcısı olduğunu saptamıştır. Ilies ve arkadaşlarının (2007: 1375-1376) üniversite çalışanlarına yönelik tasarladığı çalışmada, ağır iş yükü ile iş-aile çatışması arasında kuvvetli bir etkileşim olduğu bulunmuş, işte geçirilen sürenin artması ve ağır iş yükünün artmasının üniversite çalışanlarının çatışma yaşama ihtimalini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Spector ve arkadaşlarınca (2007: 826) yürütülen kültürlerarası bir araştırmada, iş saatleri gibi nesnel ölçümlere nazaran algılanan iş yükünün iş-aile çatışmasının daha duyarlı bir öncülü olduğu bulunmuştur. Ahuja ve arkadaşları (2007: 1) yazılım şirketleri çalışanları olan bilgisayar mühendisi ve teknisyenleri örneklem olarak belirlediği çalışmada; ağır iş yükünün iş-aile çatışmasını artırdığını tespit etmiştir. Yıldırım ve Aycan (2008: 1366), 243 hemşireden topladığı veriler üzerinden yaptıkları araştırmalarında ağır iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuştur. Turgut (2011: 172-173), hizmet sektöründe çalışanlara yönelik kurguladığı araştırmasında, ağır iş yükünün işe tutkunluğu azalttığını ancak iş-aile çatışmasını ise artırdığını bulmuştur. Ayrıca araştırmacı, ağır iş yükü ile esnek olarak düzenlenen çalışma saatlerinin işe tutkun olmayla ilişkilerinin iş-aile çatışması tarafından aracılındığı sonucuna ulaşmıştır.

Nasurdin ve O’Driscoll (2012: 38) Yeni Zelandalı (N= 202) ve Malezyalı (N=183) akademisyenler arasında iş yükü ve aile gerekleri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ve aynı zamanda iş ve aile alanından hissedilen sosyal desteğin bu ilişkideki düzenleyici rolü olup olmadığını incelemiştir. Araştırmacılar, her iki örnekleme de iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde ilişkiler tespit etmiştir. Gürbüz ve arkadaşları (2012: 145), Türkiye’de savunma sektörü kapsamındaki KOBİ’lerde çalışan 344 kişi üzerinde algılanan örgütsel desteğin ve aşırı iş yükünün onların iş-aile çatışmasına olan etkisini ve ayrıca bu etkileşimde aşırı iş yükünün aracılık etkisini incelemiştir. Analizleri sonucunda araştırmacılar, aşırı iş yükünün iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile pozitif yönde ilişkiler gösterdiğini açığa çıkarmışlardır. Tayfur ve Arslan (2012: 147), bankacılık sektörüne odaklandığı çalışmada, banka çalışanlarının algıladığı iş yükünün tükenmişlik hissetmelerine olan etkisini ve bu etkide iş-aile çatışmasının aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmalarının sonucunda araştırmacılar, aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması, duygusal tükenme ve işe karşı duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Goh ve arkadaşları (2015: 70), günden güne değişen iş yükünün iş-aile çatışması aracılığıyla yaşam doyumunu nasıl etkilediğini çok düzeyli bir yaklaşım temelinde incelemiştir. Çalışmaları sonucunda araştırmacılar, çalışanların günlük algıladığı iş yükünün günlük iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini, bu durumun da çalışanların yaşam doyumunu azalttığını bulmuştur. Gencer (2017: 88), personel güçlendirmenin iş-aile çatışması üzerindeki etkileşimi ve bu etkileşimde aşırı iş yükünün aracılık rolünü belirlemek amacıyla sağlık çalışanlarından topladığı veriler ışığında, sağlık çalışanlarının algıladığı aşırı iş yükünün işten aileye ve aileden işe çatışma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiler yaptığını saptamıştır. Kahraman ve Çelik (2018: 102), iki devlet üniversitesinde görev yapan 232 akademisyeni örneklem seçerek, akademisyenlerin iş ve aile yükü algıları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ölçmüşlerdir. Araştırmacılar, iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde ve orta kuvvet seviyesinde ilişkiler olduğunu, ayrıca iş ile aile yükünün iş-aile ve aile-iş çatışmasının anlamlı bir öncülü olduğunu tespit etmişlerdir. Korkmazer’in (2018: 123) sağlık çalışanlarına yönelik yürüttüğü çalışmada, bu çalışanların algıladığı iş yükünün işten aileye ve aileden işe çatışma algıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkiler ürettiği elde edilmiştir. Koçak ve arkadaşları (2019: 1), havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir işletmesinde görev yapan 435 çalışanı örneklem olarak seçtiği çalışmada, bu çalışanların algıladığı aşırı iş yükünün onların aileleriyle yaşadıkları

çatışmaya muhtemel etkisini incelemiştir. Yapılan analizler, çalışanların aşırı iş yükü algılarının iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir.

İş gereklerinin ve özellikle algılanan iş yükünün iş-aile ve aile-iş çatışması ile ilişkisine öğretmenler bakımından odaklanan birkaç çalışmaya rastlanılmaktadır. Örneğin, Keleş-Ay (2010: 65-66), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ile iş-aile çatışması arasındaki olası ilişkiyi belirlemek adına öğretmenlerden veriler toplamıştır. Analizleri neticesinde araştırmacı, iş yükünün işten aileye ve aileden işe çatışma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler ürettiğini bulmuştur. Carlo ve arkadaşları (2019: 1121), bir İtalyan ortaokulunda görev yapan 122 öğretmeni örneklem seçmiştir. Bu öğretmenlerin işle ilgili bağlamsal faktörleri, iş gerekleri (nitel ve nicel açıdan iş yükü), iş kaynakları ve iş-aile çatışmasını incelemiştir. Analizleri neticesinde araştırmacılar, her iki iş yükünün iş-aile çatışmasıyla pozitif yönde ilişkiler gösterdiğini, yüksek düzeyde iş kaynaklarına (yönetici desteği, iş özerkliği ve kararlara katılım gibi) sahip olan öğretmenlerin iş gerekleriyle kolaylıkla başa çıktığını ve böylece iş-aile alanları arasında oluşan çatışmanın negatif sonuçlarından korunabildiklerini tespit etmiştir. Gu ve Wang (2019: 1), Çin’de 337 ana sınıfı öğretmenini bir yıllık dönemde incelemiş, zaman içinde bu öğretmenlerin algıladığı iş gereklerinin (iş yükü yüzeysel rol yapma) onların iş-aile çatışmasını artırdığını tespit etmişlerdir.

Çatışma Kuramı, Kıtık Hipotezi, İş Gerekleri-Kaynakları Modeli, Yayılma ve Kaynakların Kuruması Yaklaşımının varsayımlarına ve yukarıda açıklanan görgül kanıtlara uygun olarak algılanan aşırı iş yükünün özel okul öğretmenlerinin iş-aile çatışmasının iki alt boyutunu belirleyen bir değişken olduğunu düşünmek ve aşağıdaki hipotezleri oluşturmak mantıklı olacaktır:

H1: Özel okul öğretmenlerinin algıladığı aşırı iş yükü onların iş – aile çatışmasına anlamlı ve pozitif etki yapmaktadır.

H2: Özel okul öğretmenlerinin algıladığı aşırı iş yükü onların aile – iş çatışmasına anlamlı ve pozitif etki yapmaktadır.

3.2. Aile Gerekleri ile İş-Aile Çatışması İlişkisi

Aile alanına yönelik olarak aile gereklerinin (aile bireyleri arasındaki çatışma gibi) özellikle aile-iş çatışmasıyla güçlü ilişkiler gösterdiği ifade edilmektedir (Higgins vd., 1992: 51; Byron, 2005: 185; Michel vd., 2011: 704). İş-aile çatışmasının öncüllerini inceleyen bu

çalışmalar, ortak öncülleri paylaşırsalar da, hem iş-aile çatışmasının hem de aile-iş çatışmasının bazı kendine has öncülleri olduğuna vurgu yapmışlardır.

Aile gereklerinin iş-aile ve aile-iş çatışmasının bir öncülü olduğuna dayanarak oluşturan birkaç kuramdan bahsedilebilir. Yukarıda kısaca özetlenen Çatışma Kuramı'ndan (Greenhaus ve Beutell, 1985) hareketle, bireyin aile ve iş dışı yaşamına yönelik faktörlerin (aile üyeleri arasındaki çatışma gibi) iş-aile çatışmasına göre aile-iş çatışmasıyla daha fazla ilişki göstermesi beklenebilir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 172; Byron, 2005: 185). Yine yukarıda ifade edildiği üzere, Kıtık Hipotezi (Kahn vd., 1964) varsayımlarına göre, aile üyeleri arasında artan uyuşmazlıklar görülebilir ve bu tür uyuşmazlıkları çözmek için daha geniş bir zaman ve çaba gerekli olabilir. Böylesi bir zaman ve duygusal enerji yoksunluğu veya kıtlığı aile-iş çatışması yaşamaya sonuçlanabilir (Kao ve Lu, 2006). Bu yüzden özel okul öğretmenlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamalarında iş yükünün yanı sıra aile gereklerinin (aile çatışması gibi) aile alanından kaynaklanan baskıyı incelemek de yararlı olabilecektir. Hobfoll'un Kaynakların Korunması (COR) Kuramı'na göre, "insanlar kaynakları elde tutmaya, korumaya ve inşa etmeye çalışırlar... onları tehdit eden şey, bu değerli kaynakların potansiyel veya fiili kaybıdır" (Hobfoll, 1989: 513). Bireyler, iş veya aile rollerinin gereğini yapmak amacıyla gerekli olan kaynaklardaki eksiklik sebebiyle işlerini veya aile statülerini kaybetme korkusu yaşayabilirler. Bu gibi durumlarda bireyler, kaynaklarını bir rolden diğer bir role aktararak sahip oldukları kaynaklarını tekrar dağıtmak zorunda kalabilir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 353). Bu şekilde evdeki zaman ve enerji gerekleri arttığında, bu gerekleri bir diğer alana aktarma ihtimali artacak ve bu durum da iş-aile çatışmasını tetikleyebilecektir.

Alanyazında aile gereklerinin iş-aile çatışması üzerinde olumsuz etkiler gösterdiğine dair güçlü görgül kanıtlar sunan birkaç çalışma yer almaktadır. Örneğin; Boyar ve arkadaşları (2008: 221), aile gereklerinin artmasının, birey üzerinde aile ile ilgili etkinlikleri veya yükümlülükleri yerine getirmesi konusunda daha fazla baskı oluşturacağını, işle ilgili yükümlülüklerin aksamasına sebep olacağını ve böylece daha fazla aile-iş çatışması algılayacağını öne sürmüştür. Lu (2012: 253), alan yazındaki mevcut çalışmaların çoğunun, aile sorumluluklarını listelemede nesnel ölçümleri (örneğin küçük/genç çocuk sayısı) kullandığını belirtmiş ve sadece bu aile özellikleri "gerek" olarak algılandığında, bunların iş-aile çatışmasıyla ilişkili olacağına inandığını öne sürmüştür. Aile gerekleri, aile baskısının temel bir kaynağı olarak ve özel okul öğretmenlerini zorlayan bir aile gereği olarak kabul

edilmektedir. Choi (2008: 878), iş-aile etkileşimi bakışına dayanarak, 239 Çinli çalışanın yaşam streslerini incelemiştir. Analizleri sonucunda Choi, aile gereklerinin yaşam stresine sebep olduğunu, aile gereklerinin yaşam stresine olan etkisinde iş-aile çatışmasının tam aracılık rolü oynadığını bulmuştur.

Çatışma Kuramı, Kıtlık Hipotezi ve Kaynakların Korunması Kuramlarının ön kabullerine ve yukarıda özetlenen görgül çalışma bulgularına dayanarak, aile gereklerinin özel okul öğretmenlerinin iş-aile çatışmasının iki alt boyutunu belirleyebileceği düşüncesiyle aşağıdaki hipotezler oluşturulabilir:

H3: Özel okul öğretmenlerinin aile gerekleri onların iş – aile çatışmasına anlamlı ve pozitif etki yapmaktadır.

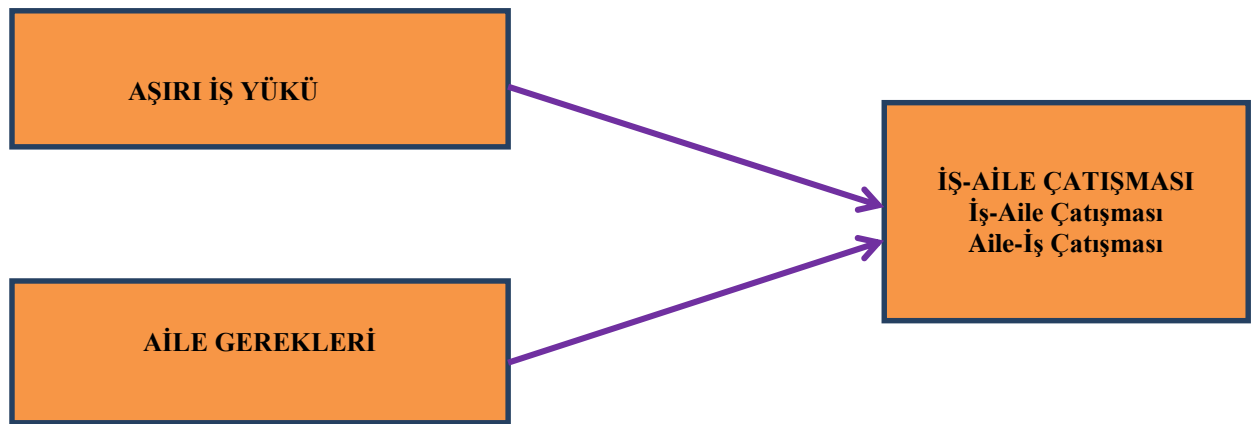
H4: Özel okul öğretmenlerinin aile gerekleri onların aile – iş çatışmasına anlamlı ve pozitif etki yapmaktadır.

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları aşırı iş yükleri ve aile gereklerinin onların iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu çerçevede bir araştırma modeli tasarlanmış ve Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, Isparta ve Burdur illerinde ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitim hizmeti sunan özel okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örnekleme dâhil edilen ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin, tam zamanlı aktif çalışan

olması örneklem seçiminde temel kıstası oluşturmuştur. Söz konusu özel okullardan araştırmacı tarafından gerekli izinler alınmış ve 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı'nın Aralık ile Şubat ayları arasında 264 adet anket formu özel okullara bırakılmıştır. Bu nedenle etik kurul raporu istenmemiştir. Verilerin toplandığı kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Bu anket formlarından 223'ü (geri dönüş oranı %84) geri dönmüştür. Anket formları üzerinde yapılan incelemelerde bazı formlarda analize dâhil edilemeyecek miktarda eksik veri bulunduğu tespit edilmiş ve bazı formlarda ise öğretmenlerin ilgili özel okullarda tam zamanlı olarak çalışmadığı belirlenmiş, toplamda 15 form analiz dışı bırakılmıştır. Toplamda 208 geçerli anketten elde edilen veriler yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan özel okul öğretmenlerinin %66,2'si kadın, %33,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılar medeni durumu bakımından incelendiğinde, %61,7'sinin evlilerden ve %38,3'ünün evli olmayanlardan oluştuğu görülmüştür. Eğitim düzeyi açısından özel okul öğretmenlerinin %79,5'inin lisans, %20,5'inin lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Sahip oldukları çocuk sayısı bakımından öğretmenlerin %40,6'sının bir çocuğa, %24,3'ünün iki çocuğa sahip olduğu ve %30,1'inin ise çocuğa sahip olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %63,5'inin eş çalışırken %36,5'inin ise çalışmadığı görülmüştür. Katılımcıların yaş dağılımları 22 ile 58 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 31,43 (SS=31,43) olarak belirlenmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri üç ölçek ve kişisel bilgi formundan oluşan bir anket formu ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere dair açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Aşırı İş Yükü Ölçeği: Cousins ve arkadaşlarınca (2004) alanyazına kazandırılan aşırı iş yükü ölçeği kullanılarak özel okul öğretmenlerinin iş yükü düzeyi ölçülmüştür. Bu ölçek, 8 ifadeden oluşmakta ve çalışanların iş yaşamından kaynaklı maruz kaldığı aşırı iş yükü düzeyini ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert tarzı puanlamaya (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) uygun cevaplardan oluşmuş ve herhangi bir ters puanlanan ifadeyi içermemiştir. Araştırmacılar ölçeğin Cronbach Alpha değerini .89 şeklinde bulmuştur. Bu araştırmada ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .84 şeklinde bulunmuştur (1 ifade analizden çıkarılmıştır). Ölçekteki ifadeler örnek olarak, "*işimi yetiştirebilmem için verilen süre yeterli değil*" verilebilir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Özel okul öğretmenlerinin maruz kaldığı iş-aile yaşam çatışmasını ölçmede Netemeyer ve arkadaşlarınınca (1996) geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların iş yaşamının tetiklediği iş-aile çatışması ile aile yaşamının sebep olduğu aile-iş çatışması seviyelerini ölçecek şekilde iki alt boyutu kapsamaktadır. Ölçeği oluşturan her iki boyut 5'er ifade ile ölçülmektedir. Cevaplar 5'li Likert tarzı puanlamaya (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) göre alınmıştır. Ölçekte ters puanlanan ifade yer almamaktadır. Ölçeğin orijinal versiyonunda güvenilirlik analizleri neticesinde, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88 ve .89 şeklinde bulunmuştur. Türkçe'ye çevirisi Efeoğlu (2006) tarafından yapılmış ölçek ifadelerinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla .83 ve .88 şeklinde değerler almıştır. Bu araştırma özelinde ise, Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları iş-aile çatışması boyutu için .90, aile-iş çatışması boyutu için .92 biçiminde değer üretmiştir.

Aile Gereklere Ölçeği: Aile gereklere göstermesi adına aile çatışması (family conflict) kullanılmıştır. Aile Gereklere Ölçeği'nden (Kao ve Lu, 2006) alınan dört ifade vasıtasıyla, özel okul öğretmenlerinin ailelerinde yaşanabilecek muhtemel çatışmanın temel yönleri ölçülmüştür. Bu ölçek, ailede evin günlük işlerinin paylaşımına, ailede çocukların ve kardeşlerinin ana-babaya veya atasına, iletişim ve ifade etmeye ve son olarak arkadaşlar ve sosyal ilişkilere dair anlaşmazlıkların ne kadar sıklıkta yaşandığını 5'li Likert tarzı bir puanlamaya göre (1=Asla, 5=Her Zaman) ölçmeyi amaçlamıştır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Aile Gereklere Ölçeği, araştırmacı tarafından Brislin'in (1970) geri çevirici yöntemi kullanılarak Türkçeye çevrilmiş ve bu çalışmada kullanılmıştır. Örnek bir ifadeyi temsilen, "Hangi sıklıkta ailenizde iletişim ve ifade etmeye dair bir anlaşmazlık yaşanır?" gösterebilir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan formda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, evde bakım altında ve 18 yaşından küçük çocuk sayısı, çalışan bir eşin var olup olmaması gibi konularda veriler sağlayabilecek bilgilere yer verilmiştir.

4.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri betimleyici istatistikler yoluyla ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmada doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile kullanılan ölçeklerin

yapı geçerliliği test edilmiştir. Güvenilirliğini belirlemek için ise iç tutarlılık katsayısı yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan 3 değişkenin aralarındaki ilişkileri ve ilişkilerin yönünü saptamak için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin bir sonraki adımında ise, yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla kurulan modele yönelik yol analizi gerçekleştirilmiştir. Aşırı iş yükü ile aile gereklerinin iş-aile ve aile-iş çatışmasına olan etkisini açığa çıkarmak için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

5. Bulgular

5.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli olup olmadığı tespitini yapmak için yapısal geçerliliğe odaklanılmıştır. Ölçeklerin tamamının daha önceden farklı kültürlerde test edilmesi ve doğrulanmasından yola çıkılarak yapı geçerliliğini saptamak adına doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Analiz için AMOS programı kullanılmıştır. Bu kapsamda, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/df	CFI	NFI	NNFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA
Aşırı İş Yükü	1.69	.98	.96	.96	.97	.94	.031	.058
Aile Gerekleri	1.92	.99	.98	.96	.99	.95	.021	.067
İş-Aile Çatışması	2.33	.97	.91	.91	.93	.89	.075	.080
Kabul Edilebilir Uyum*	≤ 5	>0.90	>0.90	>0.90	>0.85	>0.80	<0.08	<0.08
İyi Uyum*	≤ 3	>0.97	>0.95	>0.97	>0.90	>0.85	<0.05	<0.05

*Meydan ve Şeşen, (2011), Kline, (2005).

Tablo 1’e göre, aşırı iş yükünün tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Aşırı iş yükü ölçeğinden sadece bir ifade (8. madde) çıkarılmış ve ölçek maddeleri arasında modifikasyonlar yapılarak uygun uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Tablo 1’den de görüleceği üzere, aile gerekleri ölçeğinden herhangi bir ifade çıkarılmaya ve ölçek maddeleri arasında hiçbir modifikasyona gereksinim duyulmamıştır. Bu ölçekten elde edilen uyum iyiliği değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde gerçekleştiği görülmüştür. Tablo 1’e göre, iş-aile çatışmasının iki boyutlu (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) yapısı ikinci düzey faktör analizi yapılmak suretiyle doğrulanmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinden herhangi bir ifade çıkarılmamış ve sadece iş-aile alt boyutunda sadece bir modifikasyon yapılarak uygun uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan 3 ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum seviyesinde değerler ürettiği

söylenbilir. Elde edilen bu değerler, ölçeklerin yapısal açıdan geçerli olduğunu açığa çıkarmaktadır.

Araştırmada kullanılan her üç ölçeğin de güvenilirliklerini test etmek için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. Tablo 2’de ölçeklere ilişkin hesaplanan katsayılar verilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları

Değişkenler	Madde Sayısı	α	Çarpıklık	Basıklık
Aşırı İş Yükü	7	.84	-.466	-.111
Aile Gereklere	4	.76	.463	-.322
İş-Aile Çatışması	5	.90	-.117	-.853
Aile-İş Çatışması	5	.92	.967	.702

Tablo 2, araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin, .70 değerinin üzerinde katsayılar elde ettiğini teyit etmiştir (Nunnally, 1978). Tabloda yer alan tüm bilgiler, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yapısal olarak geçerli ve güvenilir ölçekler olduğunu yansıtmıştır. Tablo 2, aynı zamanda hipotez testlerinin yapılması öncesinde toplanan verilerin normal dağılım şartlarını sağlayıp sağlamadığını da göstermiştir. Bu durum, araştırmada parametrik analiz tekniklerinin uygulanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu öneme binaen, Çarpıklık/Basıklık katsayılarını açıklayan analizler, yazında kabul gören değerlere uygun olarak (Morgan vd., 2004: 49) çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olduğu sonucunu üretmiştir.

5.2. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular

Araştırmada Pearson korelasyon analizi yardımı ile bağımsız ve bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişkiler açığa çıkarılmıştır. Tablo 3’te korelasyon katsayıları, araştırmanın değişkenlerine dair aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo 3’den görülebileceği üzere, araştırmaya katılan özel okul öğretmenlerinin algıladıkları aşırı iş yükü 3.83 (SS= .73) aritmetik ortalama ile ortalamanın üzerinde görece yüksek sayılabilecek bir seviyededir. Öğretmenlerin aile gereklere seviyeleri 2.07 (SS= .70) aritmetik ortalama ile ortalamanın altında bir değer almıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği’nin iki alt boyutu bakımından öğretmenler değerlendirildiğinde; iş-aile yaşam çatışmasını 3.05 (SS= 1.05) ortalama düzeyde ve aile-iş yaşam çatışmasını ise 2.08 (SS= .95) aritmetik ortalama ile görece düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Tablo 3: Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1. Aşırı İş Yükü	3.83	.73	(.84)			
2. Aile Gereklere	2.07	.70	.164*	(.76)		
3. İş-Aile Çatışması	3.05	1.05	.521**	.395**	(.90)	
4. Aile-İş Çatışması	2.05	.95	.146*	.539**	.388**	(.92)

** p< .01, * p< .05, Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin ve boyutlarının güvenirlik katsayılarını göstermektedir, N= 208

Tablo 3’de sunulan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, özel okul öğretmenlerinin aşırı iş yükü algılamaları ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif yönlü orta kuvvet seviyesinde ($r = .521$, $p < .01$); aile-iş yaşam çatışması arasında ise pozitif yönlü düşük kuvvet seviyesinde ($r = .146$, $p < .05$) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları aile gereklere ile iş-aile yaşam çatışması arasında pozitif yönlü düşük kuvvet seviyesinde ($r = .395$, $p < .01$); aile-iş yaşam çatışması arasında pozitif yönlü orta kuvvet seviyesinde ($r = .539$, $p < .01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

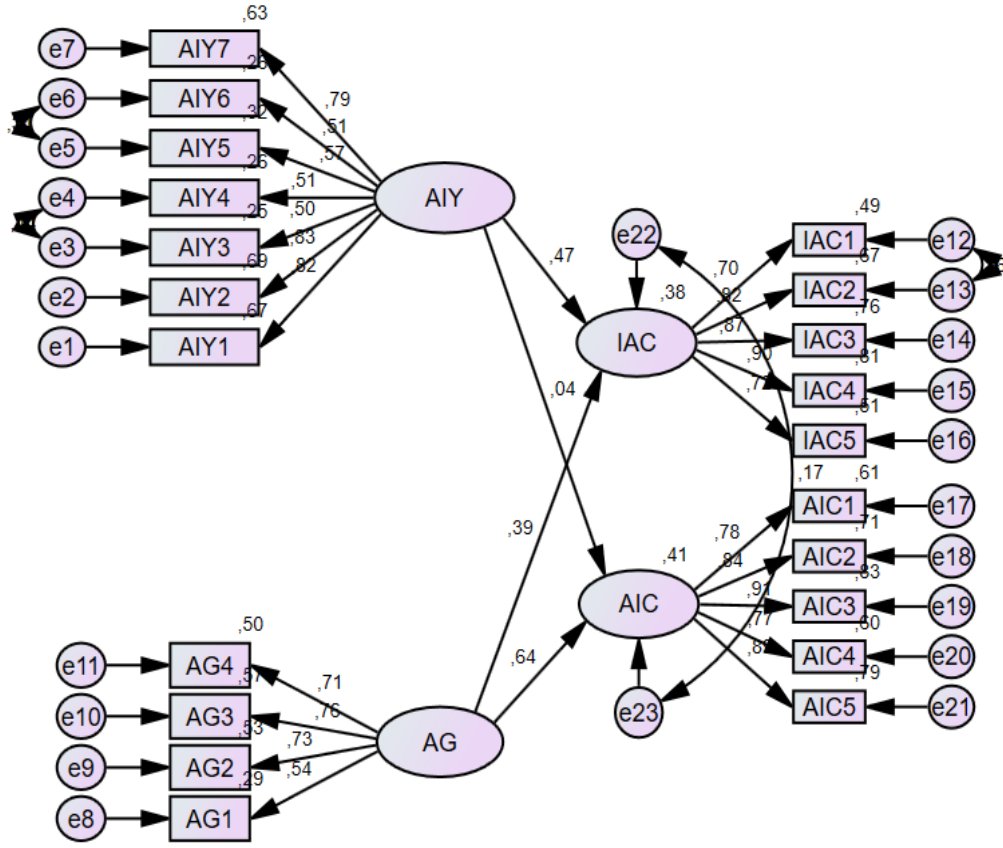
Öğretmenlerin aşırı iş yükü algılamaları ile aile gereklere algılamaları arasında ($r = .146$, $p < .05$) pozitif yönlü ve düşük kuvvet seviyesinde anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır.

İş-Aile Yaşam Çatışmasının kendi içinde iki alt boyutu arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş-aile yaşam çatışması ile aile-iş yaşam çatışması arasında pozitif yönlü ve düşük kuvvet seviyesinde ($r = .388$, $p < .01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

5.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmede yapısal eşitlik modeli ile bir model kurulmuş ve bu modele ilişkin gerçekleştirilen yol analizinden faydalanılmıştır. Özel okul öğretmenlerinde algılanan aşırı iş yükü ve aile gereklere ile iş-aile çatışması boyutlarına (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) etkisini tespit etmeye ilişkin kurulan yapısal eşitlik modelini yansıtan analiz sonuçları Şekil 2’de belirtilmiştir.

Şekil 2: Yapısal Model ve Analiz Sonuçları



Modelin uyum iyiliği değerleri yakından incelendiğinde; GFI değerinin .88, AGFI değerinin .85, CFI değerinin .95, TLI değerinin .94, NFI değerinin .88, CMIN/DF değerinin 1.7 ve RMSA değerinin ise 0.06 olduğu saptanmıştır. Bir modelin kabul edilebilmesinde RMSEA değerinin 0.08'in altında değer alması beklenir (Brown, 2006). Dolayısıyla, elde edilen değerlere göre verinin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerini ürettiği belirtilebilir. Böylece oluşturulan yapısal eşitlik modelinin de kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011; Kline, 2005). Modele dair veriler Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Uyum İyiliği Değerleri*

	CMIN/DF ≤ 3 (iyi) ≥ 5 (KE)	GFI ≥.90 (iyi) ≥.85(KE)	AGFI ≥.85 (iyi) ≥.80(KE)	CFI ≥.90 (iyi) -	NFI ≥.95 (iyi) ≥.90(KE)	TLI ≥.90 (iyi) -	RMSEA ≤.05 (iyi) ≤.08(KE)
Yapısal Model	1.7	.88	.85	.95	.88	.94	.06

*Meydan ve Şeşen, (2011), Kline, (2005); KE: Kabul Edilebilir

Analiz sonuçları baz alındığında, algılanan aşırı iş yükünün iş-aile çatışması ($\beta = .47$; $p < .001$) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, ancak aile-iş çatışmasına ($\beta = .04$, $p > .05$) anlamlı bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan, aile gereklerinin ise iş-aile çatışması ($\beta = .39$; $p < .001$) ve aile-iş çatışması ($\beta = .63$; $p < .001$) üzerinde anlamlı etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5). Araştırmanın değişkenlerine yönelik bilgiler Şekil 1’de ayrıntılı biçimde sunulmuştur. Tüm bu analiz sonuçları, önerilen dört hipotezden üçünün kabul edildiğini göstermiştir. Yapısal modelin test edilmesi sonucunda, ulaşılan standardize edilmiş yol katsayıları ve modele dair hipotez testleri Tablo 5’de gösterilmektedir. Bu bilgilerden hareketle H1, H3 ve H4 hipotezleri desteklenmiş, ancak H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5: Hipotez Sonuçları

		Hipotez	Yol Katsayısı	Hipotez Test Sonucu
1	H1	Aşırı İş Yükü → İş-Aile Çatışması	.47	Desteklendi
2	H2	Aşırı İş Yükü → Aile-İş Çatışması	.04	Desteklenmedi
3	H3	Aile Gerekleri → İş-Aile Çatışması	.39	Desteklendi
4	H4	Aile Gerekleri → Aile-İş Çatışması	.63	Desteklendi

$p < .001$; Yol katsayıları başlığında belirtilen Beta katsayılarını ifade etmekte ve standardize edilmiş değerleri göstermektedir.

6. Sonuç ve Tartışma

Son dönemlerde, politika yapıcılar arasında daha ekonomik ve yönetim odaklı bir eğitim perspektifinin benimsenmesi öne çıkmaktadır. Eğitim politikası, eğitimin okullar tarafından üretilen bir ürün olarak düşünüldüğü bir piyasa mantığını giderek daha fazla takip etmektedir (Apple, 1988). Böylece, neo-liberal politikalar ve küreselleşmenin teşvik ettiği gelişmeler, eğitim tüketicileri olarak ebeveynlerin ve öğrencilerin maksimum seçim özgürlüğüyle birlikte verimlilik ve etkililik temelli bir değerlendirme yapmalarını hızlandırmaktadır (Hill, 2016). Tüm bu gelişmelerin sonucu olarak, özel okul öğretmenleri daha fazla iş yükü (öğretim ve öğretim-dışı ile ilişkili olarak) yaşayabilmekte, aile gereklerinin bir göstergesi olarak aile üyeleriyle daha fazla çatışma içine girmekte, meslektaşlarıyla daha az etkileşim kurabilmekte, iş ve aile alanlarında daha fazla çatışmaya maruz kalmaktadır.

Bu çalışma; Isparta ve Burdur illerinde eğitim hizmeti sunan ilköğretim ve lise eğitiminin her ikisini de tek çatı altında sürdüren özel okullarda görev yapan öğretmenlerin

algıladıkları aşırı iş yükü ve aile gereklerinin onların iş-aile çatışmalarına ve aile-iş çatışmalarına olan etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için, iş gereklerinin (algılanan aşırı iş yükü) ve aile gereklerinin (aile çatışması) iş-aile çatışmasının iki boyutu üzerindeki etkileri belirlenen örneklem kapsamında oluşturulan bir yapısal model kurulmuştur.

Araştırma sonucuna göre, özel okul öğretmenleri ortalamanın üstünde iş yükü algıladıklarını ve düşük düzeyde aile gereklerini yaşadıklarını bildirmişler ve orta düzeyde iş-aile ve görece düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmanın bu yöndeki bulgusu, önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Kahraman ve Çelik (2018: 102) iki devlet üniversitesinde görev yürüten akademisyenlerin orta düzeyde iş yüküne sahip olduklarını ve orta düzeyde iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadıklarını tespit etmiştir. Keleş'in (2010: 66) ilköğretim öğretmenlerine ilişkin araştırmasında, öğretmenlerin orta düzeyde iş yükü algıladıkları, orta düzeyde iş-aile çatışması ve düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Özel okul öğretmenleri, iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasına nazaran daha fazla yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmanın bu bulgusu, Kahraman ve Çelik'in (2018: 102) akademisyenlere ilişkin bulgusuyla da örtüşmektedir.

Yürütülen analizler neticesinde çalışmanın birinci hipotezi desteklenmiştir. Model kapsamında çalışmanın birinci hipotezini test etmek amacıyla yürütülen yol analizi sonucunda, algılanan aşırı iş yükünün iş-aile çatışması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, özel okul öğretmenlerinin algıladığı aşırı iş yükünde bir artış olması durumunda öğretmenler, iş alanından aile alanına aktarılan çatışmayı daha fazla yaşamışlardır. Çalışmanın bu bulgusu, Çatışma Kuramı (Greenhaus ve Beutell, 1985), Kıtık Kuramı (Kahn vd., 1964), İş Gereklere-Kaynakları Modeli (Bakker, 2011), ve Kaynakların Kuruması Yaklaşımı'nın (Illies vd., 2015: 9) varsayımlarını doğrulamıştır. Çalışmanın bu yöndeki bulgusu, önceden yürütülmüş meta-analiz çalışmalarının bulgularını (Byron, 2005: 184; Michel vd., 2011: 703) desteklemektedir. Ayrıca, çalışmadan elde edilen bu bulgu, öğretmenleri (Keleş ve Ay, 2010: 66; Carlo vd., 2019. 1121; Gu ve Wang, 2019. 1); akademisyenleri (Illies vd., 2007. 1375-1376; Nasurdin ve O'Driscoll, 2012: 38; Goh vd., 2015: 70; Kahraman ve Çelik, 2018: 102); devlet memurlarını (Carlson ve Kacmar, 2000: 1049); sağlık çalışanlarını (Yıldırım ve Aycan, 2008. 1366; Gencer, 2017: 88; Korkmazer, 2018: 123); yazılım şirketi çalışanlarını (Ahuja vd., 2007: 1); savunma sektörü çalışanlarını (Gürbüz vd., 2012: 145); hizmet sektörü çalışanlarını (Turgut, 2011: 172-173); banka

çalışanlarını (Tayfur ve Arslan, 2012: 147); mobilya fabrikası çalışanlarını (Boyar vd., 2003: 184); yirmi ülkeden yöneticileri (Spector vd., 2007: 826); küçük işletme çalışanlarını (Torun ve Ercan, 2006: 18) örneklem olarak seçen ampirik temelli ve önceki dönem çalışmaların sonuçlarıyla tutarlılık göstermiştir.

Yine modele uygun olarak çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla yapılan yol analizi sonuçları beklentinin aksine, algılanan aşırı iş yükünün aile-iş çatışması üzerinde anlamlı bir etki üretmemiş ve böylece H2 desteklenmemiştir. Bu sonuca göre, özel okul öğretmenlerinin algıladığı aşırı iş yükü öğretmenlerin aile alanından iş alanına yönelik çatışma yaşamamasına herhangi bir etki göstermemiştir. Çalışmanın ulaştığı bu bulgu, iş gerekleri unsuru olan aşırı iş yükünün aile-iş çatışmasının bir öncülü olmadığını öne süren alanyazındaki birçok çalışmanın (Lu vd., 2006: 22; Lu, 2012: 264; Kinnunen vd., 2003: 1678) bulgularını desteklemiş; ancak algılanan aşırı iş yükünün aile-iş çatışmasının öncülü olduğunu iddia eden birkaç çalışmanın (Keleş ve Ay, 2010: 66; Lu vd., 2011: 76; Gencer, 2017: 88; Korkmazer, 2018: 123; Carlo vd., 2019: 1121) sonuçlarıyla tutarlılık göstermemiştir.

Model kapsamında önerilen çalışmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri desteklenmiştir. Çalışmanın üçüncü ve dördüncü hipotezlerini sınamak için yapılan yol analizi sonuçlarına göre, özel okul öğretmenlerinin aile gereklerini yaşaması onların iş-aile çatışmasına (H3) ve ayrıca aile-iş çatışmasına (H4) anlamlı ve pozitif etkiler yapmıştır. Ancak ilgi çekici sonuçlardan biri şudur ki; aile gereklerinin, aile-iş çatışması üzerindeki etkisi ($\beta = .63$; $p < .001$), iş-aile çatışması üzerindeki etkisinden ($\beta = .39$; $p < .001$) daha fazla gerçekleşmiştir. Bu bulgular aile gereklerinin (aile çatışması) iş-aile ve aile-iş çatışmasının bir öncülü olabileceğini öne süren Çatışma Kuramı, Kıtık Hipotezi ve Kaynakların Korunması Kuramı'nın varsayımlarını doğrulamıştır.

Ayrıca bu çalışmanın ulaştığı ve aile gereklerinin, iş-aile çatışmasını ve özellikle aile-iş çatışmasını etkilediği yönündeki bulgu bazı çalışmaların sonuçlarını da desteklemiştir. Bu çalışmalar (Higgins vd., 1992: 51; Byron, 2005:184-185; Boyar vd., 2008: 221; Choi, 2008: 878; Michel vd., 2011: 704; Lu, 2012: 264), aile alanına yönelik olarak aile gereklerinin özellikle aile-iş çatışmasıyla güçlü ilişkiler gösterdiğini, aile gereklerinin artmasının, işle ilgili yükümlülüklerin aksamasına sebep olacağını ve böylece daha fazla aile-iş çatışması algılayacağını belirtmişlerdir

Çalışma bazı *sınırlılıklara* sahiptir. Birincisi, bu çalışma katılımcıların belli bir konudaki algısını sadece bir zaman dilimi içerisinde değerlendiren kesitsel bir araştırma tasarımına dayanmaktadır. Bu yüzden gelecekte ilgili değişkenlere yönelik kurgulanacak çalışmalar, iş gerekleri, aile gerekleri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri boylamsal temelde ele alabilir. İkincisi, araştırma için tercih edilen ölçüm araçlarının öz-bildirime dayalı olması, araştırmacının cevaplara dâhil edilememesi ve böylece katılımcıların ölçülen yapının kendisinin yerine sadece kişisel algılarını bildirmeleri de bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu yüzden gelecek çalışmalar, iş-aile çatışmasını gözlemci değerlendirmesine uygun (örneğin eşlerin değerlemesi, çoklu değerlendirme gibi) tasarlayabilir. Üçüncüsü, çalışmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler sadece tek bir sektör içinde ve iki ildeki özel okulları kapsamaktadır. Bu yüzden sonuçların Türkiye'nin bütününde kamu ve özel eğitim kurumu öğretmenlerine genelleme yapabilme eksikliği de bir diğer sınırlılığı temsil etmektedir. Bu sınırlılığa uygun olarak gelecek çalışmalar, kamu ve özel eğitim kurumlarını birlikte değerlendirebilir ve hatta farklı sektörler çalışanlarına doğru örnekleme genişletebilir. Dördüncüsü, iş gerekleri ve aile gerekleri kapsamında birçok çalışmada inceleme konusu yapılan diğer birçok değişkenin (çalışılan saat, yönetici desteği, özerklik, iş desteği, evdeki çocuk sayısı, evlilik statüsü, aile desteği vb.) iş-aile ve aile-iş çatışmasına olan etkisi bu çalışmada incelenmemiştir. Bu yüzden gelecek çalışmalar, özerkliği, yönetici desteğini ve iş desteğini iş gerekleri kapsamına ekleyebilir. Evdeki çocuk ve yaşlı sayısını, aile desteğini aile gerekleri şeklinde inceleyebilir.

Çalışma yukarıda ifade edilen sınırlılıklarına rağmen iş-aile yazınına teorik açıdan, özellikle özel eğitim kurumlarına ve yöneticilerine yürütecekleri örgütsel müdahaleler açısından bir takım etkiler sunabilmiştir. Öncelikle bu çalışma; belirli bir zaman diliminde yapılan işin miktarı ve yapılan işin zorluk düzeyi anlamında aşırı iş yükünün özel okul öğretmenlerinin işten aileye çatışma yaşamalarını başlatmasında önemli bir rol oynadığını öne çıkarmış ve böylelikle öğretmenler arasında iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki etkileşime dair önemli katkılar sunmuştur. Dolayısıyla teorik açıdan bu sonuç, algılanan aşırı iş yükü gibi işteki gereklerin öğretmenlerin zaman, enerji ve ruh hali gibi bireysel kaynaklarını tüketebileceğini, bu durumun da onların aile alanlarına olumsuz sonuçlar getirebileceğini göstermiştir. Yine teorik açıdan bu sonuç, özel okul öğretmenliği mesleğinin aile yaşamına etkin katılımı amacıyla öğretmenlerin ev alanında gereksinim duyduğu duygusal kaynakları kurutabileceğini belirtmiştir ve böylece Çatışma Kuramı (Greenhaus ve Beutell, 1985), Kıtık Kuramı (Kahn vd., 1964), İş Gerekleri-Kaynakları Modeli (Bakker,

2011), ve Kaynakların Kuruması Yaklaşımı'nın (Illies vd., 2015: 9) varsayımlarını doğrulamıştır. Ayrıca genel anlamda çalışmanın bu yöndeki sonucu Kaynakların Korunması Kuramı'nın (Hobfoll, 2001) varsayımlarıyla da tutarlılık göstermiştir. Zira bu kurama göre; iş ve aile rollerini dengelemeye çabalama, kaynakların kaybedilmesine ve iş-aile çatışmasına neden olabilecektir. Dolayısıyla bu çalışma, özel okul öğretmenlerinin algıladığı aşırı iş yükü açısından iş gereklerinin onların iş-aile çatışmasını tetiklediğini göstermiştir.

İkinci olarak, çalışmanın bulguları özel okul yönetimleri için öğretmenlerinin aile ve iş alanları arasında denge kurabilme yeteneklerini geliştirmek, kendi yaşamlarının ve eşlerinin aile yaşamlarının kalitesini artırmak amacıyla destekleyici iş-aile kültürünü hayata geçirmelerinin önemini vurgulamıştır. Bunun için özel okul organizasyonları ve yönetimleri; informal ve formal iş-aile dengesi stratejilerini, önlemlerini ve politikalarını tüm bunların etkilerini, etkinliğini takip ederek geliştirebilir. Biçimsel politikalar olarak, okul yönetimleri esnek iş tasarımlarını ve günlük yönetimi kolaylaştıracak öğretmenlerin huzur ve rahatlığını sağlayacak girişimleri uygulayabilir. Biçimsel olmayan açıdan ise, özel okul yönetimleri iş gereklerinin iş-aile çatışmasına ve aile gereklerinin ise aile-iş çatışmasına, iş-aile çatışmasına olan olumsuz etkilerini azaltacak şekilde öğretmenlerine yeterli seviyede iş ve aile kaynakları sunabilir. Bunun için özellikle özel okulların müdürleri ve yardımcılara verilecek yönetici eğitim programlarında “aileyi destekleyici yönetici davranışları” öne çıkarılabilir. Ayrıca, bu tür eğitimler sayesinde özel okul yöneticilerinin; öğretmenlerin iş-aile gereklerine özen göstermesi, günlük biçimde öğretmenlerin iş-aile gereklerine yönelik etkili destekler sağlaması, iş-aile alanında dengenin nasıl sağlanacağı konusunda öğretmenlere rol modellik yapabilmesi, öğretmenlerin iş-aile alanında etkin olmasını teşvik edecek şekilde işleri yeniden yapılandırması gibi konulara odaklanması sağlanabilir. Son olarak özel okul müdürleri ve yardımcıları, aile bireyleri ile çatışma yaşama biçimindeki aile gereklerine maruz kalan öğretmenleri tespit ederek onlara gerekli aile bütünlüğü, etkili aile iletişimi gibi konularda spesifik eğitim etkinlikleri planlayabilir. Bu eğitimlerde öğretmenlere gereksinim duydukları duygusal, araçsal, psikolojik ve yönetsel destekleri nasıl edinebileceği sunulabilir.

Kaynakça

- Abbasi, M. M. & Janjua, S.Y. (2016). The mediating effect of job stress on work overload and organizational performance in the banking industry. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2); 376-387.
- Ahmad, A., (2008), Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4 (1), 57-65.

- Ahuja, M., Chudoba, K., Kacmar, C., McKnight, D., & George, J. (2007). It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17. doi:10.2307/25148778.
- Akçakanat, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230.
- Altaf, A. & Awan, A.M. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal Bus Ethics*, 104, 93-99.
- Apple, M. W. (1988). Teachers and texts. A political economy of clas and gender relations in educations. London: Routledge.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Atik, E. & Kozak, M. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(5), 341-366.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: state-of-the-art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-28.
- Bakker, A. B., Ten Brummelhuis, L., Prins, J. T., & Van der Heijden, F. M. M. A. (2011). Applying the Job Demands-Resources Model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56: 781-796
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial Issues*, 175-190.
- Boyar, S. L., Maertz, Jr, C. P., Mosley, Jr, D.C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 215-235. doi: 10.1108/02683940810861356
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17, 203-227.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. New York, NY: Guilford.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11, 346-365.
- Carlson, D. S., & Kacmar, M. K. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Cerit, Y., & Özdemir, T. (2015). The relationship between classroom teachers’ perceptions of workload and intent to leave. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 626-637. doi:10.14687/ijhs.v12i2.3121
- Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: the mediating effect of work-family conflict. *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 878-95.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*. 18(1), 59-70 doi:10.1177/1069072709340661
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). Management standards work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136.
- Çalışkan, A. & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü: sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 381-431.

- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: İş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Dal Corso, L., & Di Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1121, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01121>.
- Deniz, M. & Yıldırım, M. (2020). İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyine etkisi: Avukatlar üzerinden bir araştırma. *Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 199-219.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content Analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Efeoğlu, İ. E., Özgen, H., (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Erdamar, G., Demirel, H. (2014). Investigation of work family, family work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 116, 4919- 4924.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gencer, Z. (2017). Personel güçlendirmenin iş aile çatışmasına etkisi ve aşırı iş yükünün aracılık rolü: Isparta ilindeki sağlık kurumlarında bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, SDÜ SBE ÇEKO Anabilim Dalı, Isparta.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review* 25: 483-96
- Grandey A. A., & Cropanzano R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gryna, F. M. (2004). Work overload!: Redesigning jobs to minimize stress and burnout. Milwaukee: ASQ Quality Press.
- Gu, Y., & Wang, R. (2019). Job demands and work-family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and offjob recovery experiences. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>.
- Gürbüz, S., Turunç, O., & Celik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role?. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hill, D. (2016). Eleştirel eğitim ve Marksizim. (Çev, N. Korkmaz). İstanbul: Kalkedon
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.

- Ilie, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work–family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology, 107*(4), 1136–1149.
- Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., and Wilkinson, J. (2005). Secondary teacher workload study: Report, Australian Council for Educational Research.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 8*(1). 95-105.
- Kao, S. F. & Lu, L. (2006). The relationship of conjugal congruence in psychological traditionality/modernity to marital adjustment. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies, 25*, 47-100.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work. New York: Basic Books.
- Kaya, E. (2009). Özel okul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını algılama biçimleri ile iş doyumları ve iş stresleri arasındaki ilişki., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keleş-Ay, F. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to wellbeing: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 39*, 1669– 1683.
- Kline, R. (2005). Principles and practices of structural equation modeling (2n ed.). New York: Guilford Press.
- Koçak, D., Kerse, G. & Yücel, İ. (2019). Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: Havacılık sektöründe bir uygulama. *S.C.Ü İ.İ.B.F. Dergisi, 20*(2), 1-16.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 198–215.
- Korkmazer, F. (2018). İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Liao, E.Y., Lau, V.P., Hui, R.T.Y. & Kong, K.H. (2019). A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. *Career Development International, 24*(1), 37-73.
- Lu, L. (2012). Self-construals and work/family conflict: a monocultural analysis in Taiwan. *International Journal of Stress Management, 9*(4), 251-271.
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., & Huang, M. T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict, and well-being: The Taiwanese vs. British. *Career Development International, 11*, 9 –27.
- Lu, L., Kao, S.F., Chang, T.T., Wu, H.P. & Cooper, C.L. (2011). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation, 1*(S), 68-81.
- Macky, M., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 46*, 38-55. DOI: 10.1177/1038411107082273
- Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 689-725. doi:10.1002/job.695
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barret, K. C. (2004). SPSS for introductory statistics: Use and interpretation. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates.

- Nasurdin, A. M., & O’Driscoll, M. P. (2012). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(1), 38-48.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology, 81*(4), 400-410.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. Second edition. New York: McGraw-Hill.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları Bursa.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. New York: Free Press
- Reid, G. (1985). Current status of the development of the subjective workload assessment technique. Proceedings of the 29th Meeting of the Human Factors Society. Santa Monica, CA: Human Factors Society.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567-578. doi: 10.2307/2094422
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal Of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & O’Driscoll, M., et al. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work family conflict. *Personnel Psychology, 60*, 805-835.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature of the relationships between work and nonwork. *Human Relations, 33*, 111-129.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.), Boston: Allynand Bacon.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30*(1), 147-172.
- Torun, A. ve Ercan, S. N. (2006). Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar. G. Gençyılmaz (der.), 3. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul: Kültür Üniversitesi Yayınları, 58, ss.17-18.
- Triplett, R., Mullings, J. L., & Scarborough, K. E. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice, 27*, 371-385.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25*(3-4), 155-179.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education, 43*, 99-109.
- Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses’ work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(9), 1366-1378.