

**Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini
İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma**

Araş. Gör. Mustafa ARAS

Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü
maras@sakarya.edu.tr

Araş. Gör. Ahmet KARAKİRAZ

Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü
akarakiraz@sakarya.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, doktora yapan araştırma görevlilerinin yaşadıkları zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini düzeylerini belirlemek; demografik değişkenler açısından iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Ayrıca zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığını da tespit etmek diğer bir amaçtır. Bu bağlamda bir devlet üniversitesinde doktora yapan araştırma görevlilerine elden ve online olarak anketler gönderilmiş ve toplanan 112 anket analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre zaman temelli iş aile çatışması ile iş tatmini arasında ve düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışması, İş Tatmini, Düşük Başarı Hissi, Araştırma Görevlisi

**Relationship Among Time Based Work- Family Conflict, Personal
Accomplishment and Job Satisfaciton: A Study on Doctoral Research
Assistants**

Abstract

The purpose of this study is to determine the time based work-family conflict, personel accomplishment and job satisfaction level of doctoral research assistants and to answer the question that if time based work-family conflict, personal accomplishment and job satisfaction levels of doctoral research assistants differs according to demographic variables. It is also aimed to determine if there was a relation among time based work-family conflict, personal accomplishment and job satisfaction. In this context, 112 survey datas which were gathered from doctoral research assistants were analyzed. As a result, a negative correlation between time based work-family conflict and job satisfaction; and also between personal accomplishment and job satisfaction was found.

Keywords: Work Family Conflict, Job Satisfaciton, Personal Accomplishment, Research Assistant

JEL Classification Codes: D23, M19

Giriş

Günümüz iş dünyasının önemli sorunlarından biri de iş ve aile alanları arasında yaşanan çatışmadır. Çalışanların işlerinin yoğunluğu aile hayatlarını olumsuz etkilemekte, hem kişinin hem de ailesinin mutluluğunu azaltmaktadır. Kendisinin ve ailesinin mutlu olmadığı bir çalışanın işini sevmesi ve performansının yüksek olması ise beklenemez. İş tatmini yüksek olmayan çalışanların da kurumlarına vereceği katkı sınırlı olacaktır. Ayrıca iş aile çatışması yaşayan çalışanların tükenmişlik seviyelerinin de yüksek olması beklenir. Bu çalışmada, doktora yapan araştırma görevlilerinin doktora ders dönemi ve tez yazma sürecindeki zaman baskısından dolayı iş aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları, tükenmişlik alt boyutlarından olan başarı hissi seviyeleri ve iş tatmini seviyeleri belirlenecek; zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmininin demografik değişkenler bazında farklılaşım farklılaşmadığı araştırılacaktır. Ayrıca zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığı da tespit edilmeye çalışılacaktır. Doktora eğitiminin meşakkatli bir süreç olması, belirli bir süre ile sınırlı olması ve üniversitedeki diğer işler göz önünde bulundurulduğunda (idari işler, öğrenci danışmanlıkları, ders asistanlığı, vb.) doktora yapan araştırma görevlilerinin iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini açısından durumlarını ortaya koymak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

1. İş Aile Çatışması

Rol çatışması, aynı anda iki ya da daha fazla rol gereklerinden birine uyulması durumunda diğer rolü yerine getirememeye durumudur. Çarıkçı (2002) ise rol çatışmasını “kişinin üstelenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun aynı anda ortaya çıkması ve rollerden birinin gereklerini yerine getirmenin diğer rolün gereklerini yerine getirmesini zorlaştırması” şeklinde tanımlamaktadır. Örgütlerdeki rol belirsizliği, beklenen ve algılanan rollerdeki farklılık, kişinin özellik ve yetenekleri ile rol gereklerinin uyumsuzluğu, roldeki değişimler rol çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2002).

İş aile çatışması rol çatışmasının özel bir türüdür. İş aile çatışması ve aile iş çatışması iki yönlüdür. Bir tarafta yaşanan çatışma diğer tarafı etkilemektedir. Bu çalışmada literatürde üzerinde daha fazla durulan iş aile çatışması ele alınacaktır. İş aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının karşılıklı olarak çatışma içinde olmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş aile çatışmasında işin rolleri ön planda tutulmakta ve aile ihmal edilmektedir. Burada işin ön planda tutulmasının sebebi kişinin ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olması ve ailenin bu durumu anlayışla karşılamasıdır. Yani kişi işin rol gereklerini yapmakta aile rol gereklerini ikinci planda tutmaktadır.

İş aile çatışması üç farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bunlar; zaman temelli iş aile çatışması, gerilim temelli iş aile çatışması ve davranış temelli iş aile çatışmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Zaman temelli iş aile çatışması: bu çatışma türünde zamanın kısıtlı olması çatışmanın ana sebebidir. Bireyin bir rolün gereklerini yerine getirmek için harcadığı zaman diğer rolün yerine getirmesini engellemektedir ve çatışma yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş hayatına ait değişkenler sebebiyle aileye ait zamandan çalışmıyorsa iş aile çatışmasından bahsedilebilir. İş kaynaklı değişkenler; haftalık çalışma saatlerinin fazla olması, fazla mesai sıklığı, çalışma saatlerinin düzensiz olması ve çalışma saatlerinin esnek olup olmamasıdır.

Gerilim temelli iş aile çatışması: kişinin iş rollerinden kaynaklanan gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ve sinirlilik halini ailesine yansıtması durumunda ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Gerginlik temelli iş aile çatışmasının değişkenleri olarak rol belirsizliği, aşırı iş yükü, iş taleplerinin fazla olması, lider ve iş arkadaşları ile etkileşimin kötü olması sayılabilir (Özen ve Uzun, 2005: 132).

Davranış temelli iş aile çatışması: bir rol için geçerli olan davranış biçiminin diğer rol biçimine uymamasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). İş yaşamında hırslı, sert olan kişinin evde de aynı davranışları göstermesi durumunda davranış temelli iş aile çatışması yaşanmış olur.

2. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Literatürde en çok atıfta bulunulan ve en yaygın şekilde kabul gören tükenmişlik tanımını Christina Maslach yapmıştır. Maslach'ın tükenmişlik tanımı şöyledir; “*bireyin işi dolayısı ile sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalması ve bu esnada yoğun duygusal taleplerle karşılaşması sonucu yaşadığı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi*” (Maslach vd., 2001:399).

Maslach'ın tükenmişlik tanımında yer alan üç boyutu açıklamak gerekirse;

Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin birey düzeyinde boyutunu temsil etmekte olup “*bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı*” ifade etmektedir (Maslach, 2006: 38). Duygusal tükenme; gerilim, kaygı, fiziksel yorgunluk ve uykusuzluk ile ilişkili olarak gerginliği temsil eder (Lee ve Ashford, 1990).

Duyarsızlaşma: Bu boyut tükenmişliğin kişiler arası boyutunu oluşturur (Maslach, 2006). Lee ve Ashforth'a (1990) göre duyarsızlaşma; istenmeyen taleplere ve algılanan tehditlere karşı bir savunma mekanizması oluşturmanın bir şeklidir.

Düşük Kişisel Başarı Hissi: Maslach'a göre bu boyut kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder. Bu boyutu yaşayan bireyler sürekli olarak kendilerine “ Ben ne yapıyorum?” , “Ben neden buradayım?” , “Benim bu işi seçmem bir hata mıydı?” gibi sorular sorarlar (Maslach, 2006).

Düşük kişisel başarı hissi; yetersizlik, başarısızlık duygusu, düşük moral, iş verimliliğinde azalma, düşük üretkenlik, kişilerarası anlaşmazlık, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, benlik saygısında (öz saygıda azalma) gibi

belirtiler ile karakterize edilir (Sürgevil, 2006: 45).

Eğitim alanındaki tükenmişlik araştırmalarının çoğu öğretmenler üzerinde yapılmış olup (Dericioğulları vd., 2007) akademik personel üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmaları azdır. Melendez ve Guzman (1983) “Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık” adlı kitabında; öğretim elemanlarının öğrencilerle yoğun bir iletişimin içinde olması, yayın yapma ve başarılı olma baskısı ve fazla idari yüke bağlı olarak akademisyenliğin tükenmişlik olgusuyla karşılaşan bir meslek grubu olduğunu söylemektedir (Ergin, 1995: 38). Akademik mesleki saygınlığın azaldığı düşüncesi, kadro sıkıntısı, yetersiz ücret, çalışma ortamının yetersizliği ve iş yükünün fazla olması gibi nedenler tükenmişliği arttıran nedenler olarak düşünülmektedir (Gillespie vd., 2001: 55).

Akademisyenler örneğinde gerçekleştirilen çalışmalarda akademisyenlerin genel olarak düşük düzeyde bir tükenmişliğe sahip oldukları (Özdemir, 2001; Ergin, 1995; Karabıyık vd., 2008; Budak ve Sürgevil, 2005); tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005). Dericioğulları vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise araştırma görevlilerinin kişisel başarı düzeyinin diğer öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. İş aile çatışması ve tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda ise iş aile çatışması ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Lambert vd., 2010; Kossek ve Ozeki, 1999; Bragger vd., 2005; Jourdain ve Chenevert ,2010; Karatepe ve Tekinkuş, 2006; Uysal, 2007).

3. İş Tatmini

İş tatmini farklı şekilde tanımlanmaktadır. İş tatminini Hackman ve Oldham (1975) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, Vroom (1964) “kişinin işine karşı beslediği olumlu duygusal durum” Akçamete vd. (2001) ise “işgörenin işle ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanması” şeklinde tanımlamıştır. Kısacası iş tatmini kişinin işini sevmesi, işinde mutlu olmasıdır.

Yapılan araştırmalarda özerklik, tanınma, ücret, terfi imkanları, bölüm başkanı ve bölümdeki meslektaşlarla ilişkiler, araştırma için zaman, çalışma saatleri, iş güvenliği ve fiziksel çalışma şartları gibi faktörlerin akademisyenlerin iş tatminini etkilediği (Busch vd., 1998; Lacy ve Sheehan, 1997; Olsen, 1993; Ward ve Sloane, 2000; Byrne vd., 2012) bulunmuştur.. Cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma alanı gibi demografik değişkenlerin iş tatmini açısından farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği çalışmalarda sosyal bilimler alanında çalışanların fen bilimleri alanında çalışanlara göre daha az iş tatminine sahip olduğu (Bilge vd., 2007), cinsiyet (Bilge vd., 2007; Şirin, 2009; Byrne vd., 2012) ve medeni durum açısından bir farklılık olmadığı (Bilge vd., 2007) tespit edilmiştir.

İş aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çok sayıda çalışma vardır (Bragger vd., 2005; Carlson vd.,

2000; Fryee ve Breaugh, 2004; Powell ve Greenhaus, 2006; Parasuman ve Simmers, 2001; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Uysal, 2007; Öcal, 2008; Kossek ve Ozeki, 1998; Wayne vd., 2004).

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 50/d ve ÖYP 33/a kadrolu (*bilgi için bakınız <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr>*) doktora yapan araştırma görevlilerinin gerek buldukları kadro sebebiyle doktora eğitimlerini belirtilen sürede bitirme baskısı gerekse de doktora eğitiminin zor ve meşakkatli bir süreç olması sebebiyle yaşadıkları zaman temelli iş aile çatışması düzeyi, kişisel başarı hissi ve iş tatmini düzeyini ölçmek ve demografik değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Ayrıca zaman temelli iş aile çatışması, kişisel başarı hissi ve iş tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını araştırma görevlisi örnekleminde sorgulamak bu çalışmanın bir diğer amacıdır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinde doktora yapan araştırma görevlileri, araştırma örneklemini ise araştırmaya katılan 112 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturmak için kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır.

4.3. Verilerin Toplanması ve Ölçekler

Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmış, veriler online anket ve elden anket yolu ile 20 Kasım 2012- 20 Ocak 2013 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket demografik sorulardan, zaman temelli iş aile çatışması ölçeği, iş tatmini ölçeği ve kişisel başarı hissi ölçeğinden oluşmaktadır.

Zaman temelli iş aile çatışmasını ölçmek için Lambert vd. (2006) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan zaman temelli iş aile çatışması ölçeği; İş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Rusbult ve Farrell (1983; akt. Pasewark ve Viator, 2006) tarafından geliştirilen ve daha sonra diğer araştırmalarda (Pasewark ve Viator, 2006; Ketchand ve Strawser, 1998; Yurtseven, 2008) kullanılan 6 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan 5'li likert ölçeğinde 1 Hiç katılmıyorum 5 ise Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Kişisel başarı hissi düzeyini ölçmek için ise Maslach tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinin 8 ifadeden oluşan kişisel başarı ölçeği kullanılmıştır. Kişisel başarı hissini ölçmek için kullanılan 5 'li likert ölçeğinde 1 Her zaman 5 ise Hiçbir zaman şeklindedir.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Cinsiyet ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

H2: Medeni durum ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.

H3: Çocuk sahibi olma ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.

H4: Çalışma alanı ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.

H5: Doktora eğitim aşaması ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.

H6: Cinsiyet ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.

H7: Medeni durum ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.

H8: Çalışma alanı ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.

H9: Doktora eğitim aşaması ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.

H10: Çalışma alanı ile iş tatmini arasında anlamlı fark vardır.

H11: Doktora eğitim aşaması ile iş tatmini arasında anlamlı fark vardır.

H12: Zaman temelli iş- aile çatışması ile kişisel başarı hissi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H13: Zaman temelli iş- aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H14: Düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

5.Bulgular

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %64,3'ü erkek, %59,9'u evli, evli olanların %65,5'inin eşi çalışmakta, evli olanların %64,9'unun hiç çocuğu yok, katılımcıların %88,9'u sosyal destek almamakta, araştırma görevlilerinin %49,1 Fen bilimleri enstitüsünde %50,9'u ise Sosyal bilimler enstitüsünde kayıtlı olup, %52,3'ü tez aşamasındadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi yapılmış ve zaman temelli iş aile çatışması için $\alpha=0,821$, düşük kişisel başarı için $\alpha=0,656$ ve iş tatmini için $\alpha=0,827$ değerleri bulunmuştur. Ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Zaman temelli iş aile çatışması düzeyinin cinsiyet, çocuk sahibi olma, doktora eğitim aşaması (ders veya tez) ve çalışma alanına (sosyal bilimler veya fen bilimleri) göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Zaman temelli iş aile çatışması düzeyinin ise medeni durum değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır. Evli araştırma görevlileri (\bar{X} evli=25,98; \bar{X} bekar=22,89; $p=0,002$) bekar araştırma görevlilerine göre daha fazla zaman temelli iş aile çatışması yaşamaktadır.

Kişisel başarı hissi düzeyinin cinsiyet, medeni durum, doktora eğitim aşaması (ders veya tez) ve çalışma alanına (sosyal bilimler veya fen bilimleri) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

İş tatmini düzeyinin doktora eğitim aşaması ve çalışma alanına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmış ve anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine Ait Betimleyici İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1. Zaman temelli iş aile çatışması	24,4643	5,477	1		
2. Düşük Başarı hissi	20,3571	3,515	-,003	1	
3. İş Tatmini	20,8036	4,948	-,296**	-,228*	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır, n=112

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır, n=112

Doktora yapan araştırma görevlilerinin yaşadıkları zaman temelli iş aile çatışması, başarı hissi ve iş tatmini derecesini bulmak amacıyla katılımcıların ölçeklerde sorulan sorulara verdikleri puanlar toplanmış ve daha sonra elde edilen puanlar ifade sayısına bölünerek ortalama değerler tespit edilmiştir. Tablo 1'deki bulgulara göre katılımcılar orta düzeyde zaman temelli iş aile çatışması yaşamaktadırlar ($\bar{X}=24,4643$), kendilerini başarılı görmemekte, orta düzeyde bir başarıya sahiptirler ($\bar{X}=20,3571$) ve iş tatmini açısından orta düzeyde bir iş tatminine sahiptirler ($\bar{X}=20,8036$). Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre zaman temelli iş aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki ($r= -0,296$), düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki ($r= -0,228$) vardır. İş aile çatışması yaşayanların başarı düzeylerinin düşük olması beklenmesine rağmen bu çalışmada zaman temelli iş aile çatışması ile düşük başarı hissi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 2. Zaman Temelli İş aile Çatışması ve Düşük Kişisel Başarı Hissinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	β^a
	İş Tatmini
Zaman temelli iş aile çatışması	-0,297**
Düşük kişisel başarı hissi	-0,229*
R ²	0,141
F	8,909**

**p<0,01, *p<0,05

^a standardize edilmiş beta katsayıları

Bağımsız değişken olarak tanımlanan zaman temelli iş aile çatışması ve düşük kişisel başarı hissini iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablodaki F değerinden zaman temelli iş aile çatışması ve düşük kişisel başarı hissi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin p<0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca R² değerine bağlı olarak zaman temelli iş aile çatışması ve düşük kişisel başarı hissi değişkenlerinin; araştırma görevlilerinin iş tatmini düzeyindeki değişimin oldukça küçük bir kısmını açıkladıkları söylenebilir. Regresyon analizi sonucunda zaman temelli iş aile çatışması ve düşük kişisel başarı hissini iş tatmini üzerinde olumsuz etkisinin olduğu bulunmuştur.

Araştırmada ileri sürülen hipotezler ile ilgili bulgular aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 3. Hipotez Testi Sonuçları

H1: Cinsiyet ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.	Red
H2: Medeni durum ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.	Kabul
H3: Çocuk sahibi olma ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.	Red
H4: Çalışma alanı ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.	Red
H5: Doktora eğitim aşaması ile zaman temelli iş- aile çatışması arasında anlamlı fark vardır.	Red
H6: Cinsiyet ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.	Red
H7: Medeni durum ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.	Red
H8: Çalışma alanı ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.	Red
H9: Doktora eğitim aşaması ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı fark vardır.	Red

H10: Çalışma alanı ile iş tatmini arasında anlamlı fark vardır.	Red
H11: Doktora eğitim aşaması ile iş tatmini arasında anlamlı fark vardır.	Red
H12: Zaman temelli iş- aile çatışması ile kişisel başarı hissi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Red
H13: Zaman temelli iş- aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
H14: Düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul

Sonuç Ve Öneriler

Günümüzde artan iş yükü ile çalışanlar daha fazla zamana ihtiyaç duymakta, iş yerinde bitiremediği işleri için ya eve iş götürmekte ya da iş yerinde daha fazla zaman geçirerek işlerini bitirmeye çalışmaktadır. İşlerini bitirmek için ailesine harcaması gereken zamanı iş için kullanan çalışanlar bir noktadan sonra çatışma yaşamakta bu durum ise çalışanın iş performansını ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. İş ve ailesi arasında çatışma yaşayanların tükenmiş olması ilerleyen aşamada karşılaşılabilecek önemli bir sorundur. Bu araştırmada zaman temelli iş aile çatışması, düşük kişisel başarı ve iş tatmininin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği doktora yapan araştırma görevlileri örneklemiyle araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, doktora eğitim aşaması (ders veya tez) ve çalışma alanı (sosyal bilimler veya fen bilimleri) değişkenleri iş tatmini ve düşük kişisel başarı açısından farklılık arz etmemektedir. Zaman temelli iş aile çatışmasının medeni duruma göre farklılık gösterdiği evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla çatışma yaşadıkları; cinsiyet, çocuk sahibi olma, doktora eğitim aşaması (ders veya tez) ve çalışma alanı (sosyal bilimler veya fen bilimleri) değişkenleri açısından ise bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Düzey olarak bakıldığında araştırma görevlilerinin orta düzeyde iş tatmini ve başarı hissine sahip oldukları, orta düzeyde zaman temelli iş aile çatışması yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca zaman temelli iş aile çatışması ile iş tatmini arasında ve düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Doktora yapan araştırma görevlileri geleceğin öğretim üyeleri olduğundan bu kişilerin iş tatminlerinin daha yüksek olması, moral ve motivasyonlarının yüksek olması için iş aile çatışma düzeylerinin düşük olması istenir. Bu bağlamda kurum yöneticileri araştırma görevlileri ile görüşerek tatminsizlik yaratan koşulları belirlenmeli ve iş ile ilgili olumsuz durumlar düzeltilmelidir. Ayrıca idari iş, öğrenci danışmanlığı ve ders asistanlığı konuları gözden geçirilmeli ve aşırı iş yükü bölümdeki diğer çalışanlara adaletli şekilde

dağıtılmalıdır. Araştırma görevlilerinin kendilerini daha iyi yetişmelerine yönelik fiziksel şartlar iyileştirilmeli, uygun çalışma ve araştırma olanakları sunulmalıdır.

Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001), *Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara, Nobel Yayınları.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, s.32-41.
- Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E.J., Indovino, L.ve Rosner, E. (2005), “Work Family Conflict, Work family culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers”, *Journal of Business and Psychology*, 20(2), s.303-324.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü. İİBF Dergisi*, 20(2), s.95-108.
- Busch, T., Fallan, L., ve Pettersen, A. (1998), “Disciplinary differences in job satisfaction, self efficacy, goal commitment, and organizational commitment among faculty employees in Norwegian colleges: An empirical assessment of indicators of performance”. *Quality in Higher Education*, 4(2), s.137-157.
- Byrne, M., Chughtai, A.A., Flood, B.ve Pauline, W. (2012), “Job satisfaction among accounting and finance academics: empirical evidence from Irish higher education institutions”, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 34, No. 2, s.153-167
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M.ve Williams, L. J. (2000), “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 56, s.249-276.
- Çarıkcı, İ. (2002), “Çalışanlardaki Roller Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 3, s.119-130.
- Dericioğulları, A., Konak, S., Arslan, E. ve Öztürk, B. (2007), ”Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), s.13-23.
- Ergin, C. (1995), Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt. 12, Sayı 1-2, s.37-50.
- Frone, M.R. (1997), “Developing and Testing an Integrative Model of the

- Work Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50, s.145-167
- Frye, N.K ve Breugh, J.A. (2004), “Family Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Satisfaction: A Test of A Conceptual Model”, *Journal of Business and Psychology*, 19(2), s.197-220.
- Gillespie, N. A., M. Walsh, A. H. Windefield, J. Dua ve C. Stough (2001), “Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress”, *Work and Stress*, 15(1), s.53-72.
- Greenhaus, J. H.ve Beutell, N. J. (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10/1, s.76-88.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975), “Development of The Job Diagnostic Survey”. *Journal of Applied Psychology*, vol. 60 (2), s.159-170.
- <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch= E.T:4.4.2013>
- Jourdain, G. ve Chênevert, D. (2010), “Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: a questionnaire survey”. *International Journal of Nursing Studies*, 47(6), s.709-722
- Karabıyık, L., Eker, M. ve Anbar, A. (2008), “Determining The Factors That Effecting Burnout Among Academicians”, *Ankara Üniversitesi SBE*, 63(2), s.91-115.
- Karatepe, O.M. ve M. Tekinkus (2006), “The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees”, *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), s.173-193.
- Ketchand, A. A., ve J. R. Strawser. (1998), “The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting”. *Behavioral Research in Accounting*, 10, s.109–137.
- Kossek, E. ve Ozeki, C., (1998), “Work-Family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, 83, s.139-149.
- Kossek, E.E. ve Ozeki, C. (1999), ”Bridging The Work Family Policy and Productivity Gap: A Literature Review”, *Community, Work and Family*, 2(1), s.7-32.
- Lacy, F., ve Sheehan, B. (1997), “Job satisfaction among academic staff: An international perspective”. *Higher Education* 34, s.305–322.
- Lambert, E., Hogan, N. ve Altheimer, I. (2010), “The Association

Between Work-Family Conflict and Job Burnout Among Correctional Staff: A Preliminary Study”, *American Journal of Criminal Justice*, vol. 35(1-2), s.37-55.

- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Camp, S.D.ve Ventura, L.A. (2006), “The Impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary”, *Criminology and Criminal Justice*, Vol. 6, No. 4, s.371 – 387.
- Lee, R.T. ve Ashforth, B. E. (1990), “ On the meaning of Maslach’s three dimensions of Burnout”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No:6, s.743-747
- Maslach, C. (2006), “Understanding Job Burnout, Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health”, Ed. Ana Maria Rossi, Pamela L. Perreve ve Steven L. Sauter, Information Age Publishing, USA
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter M.P. (2001), “Job Burnout”, *Annual Review Psychology*, Vol.52, s.397-422
- Olsen, D. (1993), “Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment”. *The Journal of Higher Education*, 64(4), s.453–471.
- Öcal, Ö. (2008), *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, Antalya.
- Özdemir, H. D. (2001), *Üniversite Akademik Personelinin Görev Unvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Sivas.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk Ç. N. (2009), “Organizasyonlarda İş- Aile ve Aile- İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İİBD Dergisi*, sayı 33, s.69-99.
- Özen, S. ve Uzun, T. (2005), “İşyerinde Çalışanın Yasadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3, s.128-147.
- Parasuman, S. ve Simmers C. A. (2001), “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22, s.551-568.
- Powell, G.N. ve Greenhaus, J.H. (2006), “Managing Incident of Work Family Conflict: A Decision A Making Perspective”, *Human Relations*, 59(9), s.1179-1212.
- Sürgevil, O. (2006), “Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

- Şirin, E. F. (2009), “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyeliliğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(1), s.85-104.
- Uysal B. (2007), *İş Aile Çatışması ve Örgütsel Sonuçlar İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Uysal, B. (2007), *Work-family Conflict and Its Relation to Organizational Outcomes and An Application in Banking Sector*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez Çalışması, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Vroom, V. (1964), *Work and motivation*, New York, Willey.
- Ward, M. E., ve Sloane, P.J. (2000), “Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages; job satisfaction among male and female academics in Scottish universities”, *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), s.273–303.
- Wayne, J.H., Musisca, N.ve Fleeson, W., (2004), “Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), s.108-230.

